Supplemento ordinario alla " Gazzetta Ufficiale ,, n. 241 del 1° ottobre 1960

Spedizione in abbonamento postale

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Sabato, 1° ottobre 1960 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841 737 866-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. 1025.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la produzione degli olii da semi e dei grassi alimentari (esclusi il burro ed i grassi suini).

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. 1026.

Norme sulla computabilità della indennità di mensa nella retribuzione dei lavoratori dipendenti dalle imprese industriali valevole ai fini degli istituti contrattuali.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. 1025.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la produzione degli olii da semi e dei grassi alimentari (esclusi il burro ed i grassi suini).

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 11 novembre 1958, e relative tabelle, per gli addetti all'industria degli olii da semi e dei grassi alimentari (esclusi il burro ed i grassi suini), stipulato tra l'Associazione Nazionale tra gli Industriali degli Olii da Semi, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Organizzazione Sindacale tra Lavoratori Chimici ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Federazione Italiana Lavoratori Chimici, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Unione Italiana Lavoratori Chimici, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale tra gli Industriali degli Olii da Semi, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori Chimici, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 56 del 18 marzo 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 11 novembre 1958, relativo agli addetti alla industria degli olii da semi e dei grassi alimentari (esclusi il burro ed i grassi suini), sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la produzione degli olii da semi e dei grassi alimentari (esclusi il burro ed i grassi suini).

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 luglio 1960

GRONCHI

TAMBRONI — ZACCAGNINI

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 10 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 53. — VILLA

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO DELL'11 NOVEMBRE 1958 PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEGLI OLII DA SEMI E DEI GRASSI ALIMENTARI (ESCLUSI IL BURRO ED I GRASSI SUINI)

Addì 11 novembre 1958, in Roma,

tra

l'Associazione Nazionale tra gli Industriali degli Olii da Semi, rappresentata dal suo Presidente, commendatore *Carlo Benassati,* assistito dal V. Presidente Avv. *Giustino Madia,* dal Dott. *Oscar Trumpy* e dal Dott. *Giorgio Mortari,* Direttore dell'Associazione stessa, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana in persona del Dott. *Torquato Bardoscia* e dall'Avv. *Enzo Bajocco;*

e

l'Organizzazione Sindacale tra Lavoratori Chimici ed Affini (Feder-Chimici) rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Giuseppe Reggio,* dai Segretari Signori: *Egidio Quaglia, Vera Acutis, Mario Zanetta,* con la partecipazione dei Sigg.: *Ottavio Delfino, Giuseppe Ulivi. Antonio Simonetti, Danilo Beretta* e con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) in persona del Segretario Confederale Dott *Dionigi Coppo* assistito dal Dott. *Ettore Azais,*

la Federazione Italiana Lavoratori Chimici (F.I.L.C.) rappresentata dai Segretari Nazionali Rag. *Egidio Roncaglione* e Sig. *Silvano Verzelli,* con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, in persona dei Segretari Confederali On. *Vittorio Foa* e *Luciano Romagnoli,*

l'Unione Italiana Lavoratori Chimici (U.I.L.) rappresentata dai Segretari Nazionali Sigg.: *Lino Ravecca, Domenico Tardioli, Giulio Polotti, Ernesto Cornelli* e *Leo Biggi;* con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.) in persona dei Segretari Nazionali Sigg.: *Italo Viglianesi* e *Raffaele Vanni* e del Capo Ufficio Servizio Sindacale Confederale Dott. *Tullio Repetto.*

Addì 11 novembre 1958, in Roma,

tra

l'Associazione Nazionale tra gli Industriali degli Olii da Semi, rappresentata dal suo Presidente, commendatore *Carlo Benassati,* assistito dal V. Presidente Avv. *Giustino Madia,* dal Dott. *Oscar Trumpy* e dal Dott. *Giorgio Mortari,* Direttore dell'Associazione stessa, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana in persona del Dott. *Torquato Bardoscia* e dell'Avv. *Enzo Bajocco;*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Chimici, rappresentata dal Segretario Sig. *Francesco Parrello* e dai Sigg.: *Orlando Orlandini* e *Benedetto Novella,* con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (C.I.S.N.A.L.) in persona del capo ufficio Sindacale Sig. *Verledo Guidi;*

si è stipulato il presente Contratto Nazionale di lavoro da valere per i dipendenti delle aziende rappresentate dalla anzidetta Associazione esercenti l'industria degli olii da semi e dei grassi alimentari (esclusi il burro ed i grassi suini).

Parte Prima

REGOLAMENTAZIONE PER I LAVORATORI AVENTI QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per le assunzioni degli operai valgono le norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, normalmente per iscritto, in quale località è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica e la categoria alle quali è assegnato, nonchè la relativa paga. A comunicazione avvenuta il lavoratore si intende destinato ad ogni effetto alla località indicatagli.

Nell'assunzione delle donne e dei minori l'azienda deve osservare le disposizioni stabilite dalla rispettiva legge.

Art. 2.

DOCUMENTI RESIDENZA E DOMICILIO

Per l'assunzione il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessera e libretto delle assicurazioni sociali, in quanto il lavoratore ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equipollente.

E' facoltà dell'azienda il richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti, semprechè il lavoratore ne sia in possesso. L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il domicilio, a notificarne i successivi mutamenti nonchè a consegnare dopo l'assunzione, se capo famiglia, lo stato di famiglia nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Normalmente l'eventuale periodo di prova non può superare sei giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro il detto termine, il rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità. Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 15 giornate lavorative ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

Il lavoratore mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio. Il lavoratore che non sia confermato in servizio o si dimetta ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute, conteggiate sulla base della paga fissata all'atto dell'assunzione; comunque la paga non può essere inferiore al minimo della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti del lavoratore confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

La classificazione dei lavoratori verrà fatta in base alle categorie sotto elencate:

Operai specializzati. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni di notevole difficoltà, delicatezza o complessità, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

Conduttori di grandi impianti di distillazione continua di acidi grassi; conduttori di grandi apparecchi di sintesi; conduttori degli apparecchi di distillazione e di estrazione con solventi; analisti esecutori di un gruppo determinato e ricorrente di analisi anche con pesate di precisione; conduttori di impianti per la produzione di olii tecnici speciali tipo bissoli, standoli, polimerizzati, etc.

Carpentieri in legno ed in ferro con adeguata conoscenza del disegno; tornitori di precisione, attrezzisti finiti; meccanici in genere provetti; tracciatori a mano; fucinatori non a stampo finiti; saldatori elettrici ed autogeni capaci di saldare sia alluminio e sue leghe sia acciai inossidabili, piombisti costruttori di apparecchi di lavorazione oppure esecutori di saldature verticali — anche in lastra sottile — o di piombature omogenee; montatori di macchine o apparecchi cui si richieda adeguata conoscenza del disegno; elettricisti addetti a mansioni che richiedono provata capacità ed esperienza; fuochisti abilitati alla condotta di importanti impianti di generatori di vapore; tubisti addetti a sagomature di tubi di acciaio comune di diametro da 100 mm. in più, con corrugamento della superficie ed anche di tubi di metalli speciali di qualsiasi dimensione; costruttori modellatori secondo disegno di apparecchi in legno; ebanisti-mobilieri; falegnami finiti; muratori esecutori di murature refrattarie od antiacide o di murature a vista; turbinisti a vapore; macchinisti patentati di locomotive, etc. etc.

Operai qualificati. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

Conduttori o addetti ad apparecchi o a macchinari comuni di distillazione, neutralizzazione, deodorizzazione, decolorazione, idrogenazione, celle elettrolitiche e presse continue od automatiche, etc. etc., quando sia loro affidato l'andamento degli apparecchi e delle reazioni che vi si svolgono.

Addetti ai filtri-presse negli impianti di estrazione a mezzo solventi; addetti ai rulli refrigeranti per la margarina.

Tornitori; fresatori; piallatori; molatori e arrotini; aggiustatori meccanici; fabbri; carpentieri in ferro; fucinatori a stampo, saldatori comuni a fiamma ossiacetilenica o ad arco elettrico; piombisti comuni; lattonieri; stagnini; carpentieri in legno; bottai; falegnami comuni; elettricisti comuni; fuochisti patentati di generatori di vapore; macchinisti di motrici a vapore; tubisti comuni; muratori comuni; scalpellini; cementisti; ferraioli; verniciatori; decoratori comuni; laccatori; addetti alla conduzione di macchine per la prima lavorazione del legno; etc. etc.

Operai comuni. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con un breve tirocinio anche se, rispondendo alle caratteristiche indicate, sono di aiuto ad operai di categorie superiori, partecipando direttamente alla lavorazione.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

Addetti a facili operazioni quali possono essere: acidificazioni; precipitazioni per salatura; lavaggi; decantazioni; soluzioni; macinazioni; essicazioni; carico e scarico di filtri, centrifughe, filtri-presse, presse idrauliche, presse continue, emulsionatrici, impastatrici, mescolatrici, zangole, forni, estrattori di impianti di estrazione con solventi; etc. etc., anche se tenuti ad elementari e semplicissime annotazioni.

Addetti a semplici apparecchiature o macchinari, quali ad esempio: pompe, panettatrici, taglierine, apparecchi di trasporto materiali, etc. etc.

Aiutanti di operai specializzati o qualificati.

Bertellisti comuni, Bilanceristi, tranciatori; punzonatori; trapanisti addetti a lavori semplici; battimazza di fucina; scaldachiodi, tienichiodi, tienileva, ribaditori; aggraffatori; saldatori a punto; stuccatori; addetti alla lubrificazione di macchine e di motori; sbozzatori e molatori di pietre, pezzi refrattari o ceramiche; tassellatori; imballatori e incassatori semplici; imbragatori: aiutanti di operai specializzati e qualificati, etc. etc.

Manovali. — Sono coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico e di pulizia o analoghi lavori di fatica anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla lavorazione.

A titolo di esempio appartengono a tale categoria:

Addetti ai lavori di pulizia; addetti al carico, scarico e trasporto in genere anche nei reparti di lavorazione.

Donne di I categoria. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni di particolare delicatezza o complessità che richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Donne di II categoria. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono attitudini o conoscenze conseguite con breve tirocinio.

Donne di III categoria. — Sono coloro che compiono lavori di pulizia, trasporti leggeri o analoghi lavori anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla lavorazione.

Gli elenchi sopra riportati sono fatti a puro titolo di esempio e, come tali, non risultano completi; pertanto verranno assegnati alle singole categorie coloro che svolgono mansioni rientranti nelle relative declaratorie e che siano equivalenti agli esempi sopra riportati.

Il passaggio del lavoratore alla categoria superiore non consente la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore al quale vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La categoria attribuita al lavoratore non lo esime dal dover prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito; la relativa disposizione deve tener conto, possibilmente, della di lui categoria, capacità ed attitudine.

In detta ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono a categoria superiore, mentre il lavoratore continuerà a percepire la propria normale retribuzione se le nuove mansioni afferiscono a categoria inferiore.

Non si adotterà la misura afferente alla categoria superiore nel caso che il passaggio di mansioni, causato da sostituzione di lavoratore assente per malattia, infortunio o permesso, abbia durata fino a due giorni.

Il lavoratore che per almeno trenta giorni continuativi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria — semprechè non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o permesso — passa definitivamente nella categoria superiore.

Art. 7.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Le organizzazioni stipulanti si incontreranno entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto per addivenire alla opportuna regolamentazione dell'apprendistato.

Art. 8.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni stipulanti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale quale mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze, onde migliorare ed aumentare il loro rendimento.

La regolamentazione e le facilitazioni per i lavoratori che frequentano i corsi professionali saranno determinate da apposito accordo integrativo, tenendo conto della organizzazione dei corsi professionali nelle aziende e dell'esistenza di scuole professionali locali.

Art. 9.

ABITI DA LAVORO

A tutti i lavoratori assunti successivamente alla stipulazione della presente regolamentazione, eccezione fatta per quelli assunti a tempo determinato o per un periodo inferiore ai sei mesi, le aziende forniranno gratuitamente in uso un abito da lavoro all'atto della conferma in servizio.

L'azienda rinnoverà di anno in anno ai lavoratori gli abiti da lavoro, sostenendo in proprio la relativa spesa nella misura dell'80 %, a meno che il lavoratore vi rinunci.

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne richiedano uno speciale, devono essere forniti dalle aziende, gratuitamente in uso, gli abiti da lavoro nella misura di uno o più all'anno a seconda del grado di usura che, per la loro natura, possono produrre le lavorazioni stesse, tenendo presente anche la necessità di assicurare l'efficienza degli abiti agli effetti della sicurezza e dell'igiene sul lavoro.

A titolo indicativo rientrano nel trattamento di cui sopra i lavoratori addetti alla manipolazione di sostanze corrosive o caustiche quali ad esempio acidi, alcali caustici, ecc. oppure i lavoratori il cui vestiario sia soggetto ad usura per contatto o per proiezione di sostanze ad elevata temperatura, come avviene, per esempio, per i saldatori, oppure i lavoratori che siano addetti al carico e scarico a spalla.

Ai lavoratori addetti ai servizi ausiliari, che per le mansioni loro attribuite si trovino saltuariamente nelle condizioni suaccennate, dovrà pure essere fornito gratuitamente l'abito da lavoro, tenendo conto, agli effetti del numero di ricambi, del grado di esposizione agli agenti deterioranti.

Ai lavoratori che esplicano continuamente la loro attività in condizioni del tutto particolari od in esposizione alle intemperie dovranno essere singolarmente forniti quegli indumenti speciali che saranno più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

Quando invece le suddette condizioni si verificassero saltuariamente, anche se non ripetutamente, l'assegnazione di tali indumenti potrà essere fatta a mezzo di dotazione di reparto.

Ai lavoratori addetti ai lavori particolarmente imbrattanti la azienda deve assicurare la possibilità del ricambio dell'abito durante il lavoro. Per casi eccezionali di operazioni, particolarmente imbrattanti o deterioranti, effettuate saltuariamente, il ricambio dell'abito da lavoro in occasione di dette operazioni può essere fatto a mezzo di dotazione di reparto.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: uscieri, portieri, guardiani, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Le modalità concernenti la distribuzione, l'uso e il rinnovo degli abiti e degli indumenti speciali da lavoro saranno oggetto di accordo fra i rappresentanti dei lavoratori e delle aziende.

Art. 10.

ORARIO NORMALE DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Nell'eventualità che l'orario di lavoro dovesse essere portato, per disposizione normativa o contrattuale, a 40 ore settimanali (a 42 per i lavoratori addetti a turni regolari periodici), le parti in mancanza di una opportuna disposizione generale, s'incontreranno per determinare le eventuali maggiorazioni da stabilire per le ore intercorrenti fino alle 48 settimanali.

L'orario giornaliero di lavoro è fissato dall'azienda ed esposto in apposita tabella, da affiggersi secondo le norme di legge.

Le ore di lavoro saranno contate sugli orologi dello stabilimento (ove esistano) regolati in base ad unico orario.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.

Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione dal lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite dall'art. 18 per il lavoro straordinario.

Art. 11.

DISPOSIZIONI PER I LAVORATORI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Per gli addetti a lavori discontinui o alle mansioni di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali, salvo le eccezioni previste dai vigenti accordi interconfederali in materia.

Gli operai anzidetti sono classificati nei sottoindicati gruppi:

Gruppo A. — Vi appartengono: autisti meccanici con patente di terzo grado e con mansioni relative, infermieri patentati, motoscafisti, conduttori patentati ed esercenti altre mansioni — sempre di carattere discontinuo e di semplice attesa o custodia — che richiedano analogo grado di specializzazione.

Gruppo B. — Vi appartengono: infermieri, autisti non meccanici per servizio fuori stabilimento, guardiani notturni e diurni, addetti permanentemente ai servizi anticendi, portieri principali ed esercenti altre mansioni — sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia — che richiedano analogo grado di qualificazione.

Gruppo C. — Vi appartengono: portieri in genere, addetti alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche, uscieri ed esercenti altre mansioni — sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia — che non richiedano specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con breve tirocinio.

Gruppo D. — Vi appartengono: cavallanti, carrettieri, stallieri, inservienti, custodi e addetti a servizi igienici, a spogliatoi, a refettori, a deposito biciclette, ecc.

Le prime otto ore di lavoro sono compensate con una paga ragguagliata a quella degli operai specializzati (Gruppo A), qualificati (Gruppo B), comuni (Gruppo C), manovali (Gruppo D); la 9ª e la 10ª ora saranno retribuite con la paga oraria ridotta al 25 per cento.

Per i guardiani notturni (Gruppo B), fermo quanto al precedente comma, in considerazione della particolare caratteristica del lavoro dei guardiani che prestano servizio esclusivamente di notte, viene riconosciuta una maggiore paga di lire 100 giornaliere per i vari orari (8, 9, 10 ore).

Conseguentemente ai guardiani che prestano servizio esclusivamente di notte non va pertanto corrisposta la maggiorazione prevista dall'art. 18, n. 3 per il lavoro notturno non compreso in turni avvicendati.

Il lavoro prestato oltre la 10ª ora sarà compensato in base alla paga oraria maggiorata della percentuale di straordinario di cui all'art. 18.

L'indennità giornaliera di contingenza è ragguagliata, per gli operai regolati dal presente articolo, ad un orario di dieci ore od a quel maggiore orario previsto al primo comma.

Tuttavia, allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire il lavoro straordinario prestato dagli operai in questione deve essere adottato, come quota oraria della indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Art. 12.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della

retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento deve essere usato al lavoratore cottimista, quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo fra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria, per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Art. 13.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria, purchè esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 14.

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

Salve le esclusioni sottoindicate, nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14 ed è consentito che le ore, per tal modo mancanti al compimento dell'orario settimanale di lavoro, siano recuperate nei precedenti giorni della settimana in aggiunta all'orario normale e senza dar luogo ad alcuna maggiorazione di salario.

Per i lavoratori che rientrano nelle esclusioni sottoindicate la azienda stabilirà dei turni che consentano loro la sospensione del lavoro nel pomeriggio del sabato per 24 volte in ogni anno solare opportunamente ripartite nelle diverse stagioni.

A) *Esclusioni dipendenti dalla natura dell'industria.*

1) Lavoratori addetti ad attività a fuoco continuo o a processi tecnici continui o stagionali o ad attività o mansioni rispondenti ai bisogni collettivi che si manifestano continuamente per tutti i giorni della settimana per cui ricorre il riposo settimanale a turno; cioè:

a) attività di cui all'art. 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370 e tabelle integrative I, II e III approvate con decreto ministeriale 22 giugno 1935;

b) attività relative ad opifici la cui prevalente forza motrice è prodotta direttamente dal vento o dall'acqua, ovvero è costituita da energia elettrica prodotta o trasportata direttamente dall'esercente dello opificio ad esclusivo uso di questo;

c) mansioni che, pur non rientrando nelle attività sopraindicate, vi sono connesse in modo tale che la sospensione del pomeriggio del sabato pregiudicherebbe il normale andamento del lavoro e cioè:

— mansioni inerenti alle operazioni di scarico, di carico e di spedizione, qualora la sospensione del lavoro nel pomeriggio del sabato intralci il normale svolgimento dell'attività dell'azienda;

— mansioni svolte dal personale addetto a sedi, filiali ed agenzie delle aziende industriali, limitatamente a quelle inerenti alle operazioni di vendita al banco dei prodotti di fabbricazione delle aziende stesse;

— mansioni svolte da personale addetto a prove di laboratorio, tanto chimiche che fisiche, qualora la sospensione pregiudichi le prove in corso;

— mansioni svolte da personale addetto a lavorazioni il cui processo produttivo non possa essere sospeso nel pomeriggio del sabato senza pregiudizio degli impianti o del prodotto.

2) Lavoratori addetti ad attività diverse:

a) attività soddisfacenti bisogni che ricorrano anche ed in modo particolare il sabato e la domenica mattina, come: manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti in quanto dette operazioni non possano compiersi in altri giorni senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;

b) vigilanza delle aziende e degli impianti;

c) attività rivolte alla raccolta o alla lavorazione di materie prime o di prodotti soggetti a facile deterioramento;

d) attività che non possono essere sospese, per ragioni tecniche per più di un giorno alla settimana;

e) scarico, carico, trasporto e spedizione di merci nel pomeriggio del sabato, qualora la sospensione intralci il normale svolgimento dell'attività dell'azienda;

f) operazioni di vendita al banco presso le sedi, le filiali e le agenzie delle aziende industriali dei prodotti fabbricanti dalle aziende stesse;

g) prove di laboratorio, tanto chimiche che fisiche, qualora la sospensione pregiudichi le prove in corso.

B) *Esclusioni dipendenti dal sistema delle lavorazioni.*

Industrie in cui si effettuano lavorazioni non continuative a più squadre; personale addetto a stabilimenti che, per insufficienza di impianti o per mancanza di personale, lavorano a tre o a due squadre per tutti i sei giorni della settimana.

C) *Esclusioni dipendenti da circostanze eccezionali.*

In particolare le limitazioni stagionali di energia elettrica.

E' infine ammesso il proseguimento del lavoro nel pomeriggio del sabato anche nei casi non rientranti nelle suddette esclusioni, semprechè si addivenga ad accordo tra le parti tramite le organizzazioni sindacali periferiche di categoria.

Art. 15.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge, permettendolo, il riposo settimanale non venga concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 16.

LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per il lavoro delle donne e dei minori si fa rimando alle disposizioni della relativa legge. In particolare si richiamano i seguenti divieti, per i quali la legge disciplina anche specificatamente le deroghe ed eccezioni:

1) è vietato adibire al lavoro i minori degli anni 14;

2) è vietato adibire i minori di 16 anni al sollevamento dei pesi su carriole o su carretti a braccia a due ruote, quando questi lavori si svolgano in condizioni di particolare disagio e pericolo;

3) è vietato adibire i minori degli anni 18 alla manovra e al traino di vagonetti;

4) è vietato adibire gli uomini minori di 18 anni e le donne di qualsiasi età a lavoro notturno, considerato, ai fini della disposizione in esame, quello relativo ad un periodo di almeno 11 ore comprendente l'intervallo dalle ore 22 alle ore 6;

5) è vietato adibire gli uomini minori di anni 15 e le donne minori di anni 21 a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri (che sono determinati da apposita tabella allegata alla sopracitata legge);

6) è vietato adibire le donne minorenni a lavori di pulizia, di manutenzione, di lubrificazione di motori e degli organi di trasmissione delle macchine in moto.

Sempre in particolare si richiamano le disposizioni per cui la azienda è tenuta ad esporre, nello stabilimento, una tabella indicante i limiti di trasporto e di sollevamento pesi a cui possono essere sottoposti i minori, nonchè a concedere ai minori ed alle donne di qualsiasi età che devono osservare un orario di lavoro superiore a 6 ma non superiore a 8 ore, un riposo intermedio di almeno mezz'ora e di un'ora quando l'orario di lavoro superi le 8 ore.

Art. 17.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche ed i giorni prestabiliti di riposo settimanale ai sensi dell'art. 15;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero in seguito stabilite;

c) le quattordici seguenti festività:

1) Capo d'Anno;
2) 6 gennaio (Epifania);
3) 19 marzo (S. Giuseppe);
4) Ascensione;
5) Corpus Domini;
6) 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
7) 15 agosto (Assunzione);
8) 1° novembre (Ognissanti);
9) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
10) 25 dicembre (Natale);
11) 26 dicembre (S. Stefano);
12) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento;
13) il giorno di Pasqua;
14) il lunedì dopo Pasqua.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire ulteriori festività, oltre le 14 sopra elencate od in luogo di talune di esse, l'elenco di cui sopra s'intenderà integrato o variato con le nuove festività riconosciute.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera *a*) è consentito sotto la osservanza delle norme di cui all'art. 15 sul riposo domenicale e settimanale, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*) e *c*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'art. 22 della presente regolamentazione.

Art. 18.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 10 ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, e oltre le ore dieci giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 13 sul recupero delle ore perdute e dall'art. 14 sul recupero delle ore non compiute nel pomeriggio del sabato.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività nazionale e infrasettimanali previsti dall'art. 17 della presente regolamentazione, salvo la festività del Santo Patrono.

Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale dovrà essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito, per il lavoro festivo o straordinario festivo. Durante il periodo di attività stagionale detto preavviso sarà ridotto a due giorni.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e festivo dovrà essere disposto e autorizzato.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale):
   per la prima ora . . . . 25 %
   ore successive . . . . 35 %
2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi . . . . . 50 %

3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . . 30 %
4) Lavoro effettuato in turni avvicendati:
turni diurni . . . . 4 %
turni notturni . . . . 25 %
5) lavoro straordinario festivo . . . . 70 %
6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati):
prima ora . . . . 60 %
ore successive . . . . 75 %

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui all'art. 10 (48 o 60) sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70 %.

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga oraria di fatto, compresa la indennità di contingenza.

Le percentuali di cui trattasi non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla legge n. 653 del 26 aprile 1934 (sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli) dovrà essere retribuita, ma in tal caso resta assorbita la maggiorazione prevista per i turni diurni dal punto 4° del presente articolo.

Art. 19.

TRATTAMENTO SALARIALE MINIMO

La paga oraria minima afferente a ciascuna categoria di lavoratori è riportata nelle allegate tabelle, parte integrante, a tutti gli effetti, del presente contratto.

Art. 20.

DONNE ADIBITE A MANSIONI CARATTERISTICHE DELLE PRESTAZIONI D'OPERA MASCHILI

Alla donna destinata a compiere mansioni caratteristiche delle prestazioni d'opera maschili compete, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga contrattuale prevista per la categoria maschile operaia corrispondente alle mansioni di cui trattasi.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'adozione della tariffa prevista per la categoria maschile.

Art. 21.

LAVORO A COTTIMO - PREMI DI PRODUZIONE

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da consentire alla generalità degli operai di normale capacità ed operosità lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia almeno il 9 % superiore al minimo di paga della propria categoria.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Eventuali contestazioni circa la valutazione delle cause di cui al comma precedente saranno esaminate dalla Direzione e dalla Commissione Interna aziendale.

Quando gli operai siano vincolati nel loro lavoro al ritmo di altri lavoratori retribuiti a cottimo, sarà ad essi corrisposta, in aggiunta alla paga base, la percentuale minima di cottimo.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta la percentuale minima di cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed al lavoratore devono essere concessi acconti di circa il 90 % sul presumibile guadagno.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo, sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Sempre allo scopo di stimolare l'aumento della produzione nelle aziende nelle quali le possibilità tecniche lo consentano, possono essere istituiti premi di produzione o altre forme di retribuzione ad incentivo, secondo gli accordi che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Art. 22.

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI

Il trattamento economico spettante ai lavoratori in caso di festività è regolato come segue:

1) *Per i giorni festivi di cui al punto* b) *dell'articolo* 17:

a) qualora non vi sia prestazione d'opera, verranno corrisposte otto ore di normale retribuzione globale di fatto, compreso ogni elemento accessorio;

b) qualora vi sia prestazione d'opera, al lavoratore deve essere corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di cui al punto *a*), la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione della percentuale per il lavoro festivo o, in quanto spetti, per lavoro straordinario festivo.

2) *Per le festività infrasettimanali, salvo quella del Santo Patrono*:

a) qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio. La normale retribuzione sopra indicata sarà determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad 1/6 dell'orario settimanale contrattuale;

b) in caso di prestazione di lavoro in tali giornate festive, sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al precedente punto *a*), la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione della percentuale per il lavoro festivo o, in quanto spetti, per lavoro straordinario festivo.

3) *Per la festività del Santo Patrono*:

a) qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta agli operai la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato prestato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività;

b) in caso di prestazione di lavoro in tale giornata, sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al precedente punto *a*), l'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per le ore lavorate come in giorno feriale.

4) *Festività della Pasqua.*

Per quanto concerne la ricorrenza pasquale, in relazione alla particolare caratteristica di tale festività, in via eccezionale si conviene di corrispondere in coincidenza con essa l'importo di una giornata di intera retribuzione ragguagliata ad otto ore.

Il trattamento stabilito ai comma 1, 2 e 3 verrà praticato anche qualora la festività coincida con una giornata domenicale o di riposo compensativo, che, nel caso della festività del Santo Patrono, verrà ragguagliato alla retribuzione normale, corrispondente ad 1/6 dell'orario settimanale contrattuale. Analogo trattamento verrà praticato, per ciascuna festività, allorchè due festività coincidano o insieme coincidano con la domenica.

Il trattamento di cui al presente articolo per quanto riguarda i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili comprenderà il valore delle quote mobili calcolato sulla media oraria delle ultime quattro settimane .

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto per intero al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore.

Il trattamento stabilito nel presente articolo ai precedenti punti 2) e 3) non sarà viceversa corrisposto nei periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane.

Art. 23.

GRATIFICA NATALIZIA

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle ultime quattro settimane.

Agli operai svolgenti mansioni discontinue, di semplice attesa o custodia con orario normale superiore alle 8 ore, la gratifica verrà corrisposta sulla base di 25 giornate di retribuzione media di fatto (9 o 10 ore) riferita alle due quindicine immediatamente precedenti quella in corso al 25 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Art. 24.

PREMIO DI ANZIANITÀ

Al lavoratore, sia uomo che donna, che ultimerà presso la stessa azienda il decimo o il quindicesimo o il ventesimo anno di anzianità continuativa, sarà corrisposto « una tantum » un premio ragguagliato nel primo caso a 125, nel secondo a 125 e nel terzo caso a 150 ore di retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa e computata secondo la misura in vigore allatto della maturazione del diritto al premio.

I premi di cui al comma precedente ed alla seguente norma transitoria assorbono, fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Norma transitoria all'art. 24.

Al lavoratore che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia già ultimato, in servizio presso la stessa azienda, il 15° anno di anzianità ma non il ventesimo, verrà corrisposta sotto la stessa data il secondo premio di anzianità in ore 125 di retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa e computata secondo la misura in vigore alla data di applicazione del contratto stesso.

Al lavoratore che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia già ultimato, in servizio presso la stessa azienda, il 20° anno di anzianità ed abbia già fruito del premio di anzianità relativo, verrà corrisposta « una tantum » sotto la stessa data una somma pari a 25 ore di retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa e computata secondo la misura in vigore alla data di applicazione del contratto.

Art. 25.

INDENNITÀ PER LAVORAZIONI NOCIVE PERICOLOSE O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Il particolare trattamento normativo ed economico per gli addetti alle lavorazioni nocive, pericolose o svolgentesi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose è stabilito da apposito allegato al presente contratto, di cui è parte integrante.

Art. 26.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana o a quindicina o a mese, secondo le consuetudini dell'azienda.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale fino al 90 % della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, assegni familiari ecc.) e la elencazione delle trattenute. Tale busta o prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 27.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provvede, perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 28.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza della retribuzione giornaliera di fatto percepita in servizio secondo i termini sottoindicati:

giorni 12 (pari a 96 ore) per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 7 anni compiuti;

giorni 14 (pari a 112 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 7 e fino ai 15 anni compiuti;

giorni 16 (pari a 128 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 15 e fino ai 20 anni compiuti;

giorni 18 (pari a 144 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 20 anni compiuti.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media di guadagno realizzata nelle ultime due quindicine o quattro settimane.

Ai lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia verrà corrisposta la retribuzione giornaliera media di fatto percepita secondo il proprio orario per il numero di giorni stabilito per le varie anzianità nel presente articolo e riferita alle ultime due quidicine immediatamente precedenti la data di effettivo godimento delle ferie stesse.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Le festività previste dal precedente art. 17 che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo o ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento dell'indennità come specificato al successivo comma settimo. La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze del servizio.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolate nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione (indennità di contingenza compresa).

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale incompiuto, sempre chè non abbia già usufruito di un maggior periodo di ferie, nel quale caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 31.

A norma del secondo comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la sostituzione del godimento delle ferie con il corrispondente indennizzo fino ad un massimo di sei giorni.

Il diritto alle ferie in proporzione ai mesi di anzianità maturata compete anche ai lavoratori stagionali.

Art. 29.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio, si fa rimando alle norme dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941, sulla disciplina della materia.

In tal modo il lavoratore usufruirà di un congedo di giorni 8, peraltro elevabile a sua richiesta fino a giorni 12.

Il trattamento economico di cui al contratto interconfederale predetto viene integrato fino alla misura di dodici giorni di intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) qualunque sia la durata del congedo.

Nel caso in cui l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso, che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo s'intenderà sostituito, fino a concorrenza, dal nuovo trattamento interconfederale.

Per i giorni festivi di cui alla lettera *b*) dell'art. 17 e le festività infrasettimanali cadenti nei dodici giorni del periodo stabilito come congedo matrimoniale sarà corrisposto, in aggiunta al trattamento economico previsto per il congedo predetto, quello per le festività.

Per gli operai che, avvalendosi della norma prevista dal contratto, abbiano rinunciato al godimento di tutto o parte del periodo previsto come congedo matrimoniale percependo il relativo trattamento economico, la ricorrenza di una o più festività nel periodo relativo alla durata del congedo stesso non può implicare, nel caso in cui l'operaio presti la sua opera nel giorno della festività, la corresponsione di un trattamento economico complessivo per i vari titoli (congedo, festività, lavoro prestato) superiore alle due giornate di retribuzione.

Art. 30.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legge C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 47 sull'indennità di licenziamento e sempreché il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Nel caso di chiamata di leva, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore può essere considerato dimissionario.

Art. 31.

TRASFERTA

All'operaio in missione per esigenze di servizio, verrà corrisposto un trattamento da concordare in sede aziendale. In caso di mancato accordo l'azienda corrisponderà il seguente trattamento:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'operaio ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera (comprensiva della indennità di contingenza) se la missione dura oltre le 12 ore e sino alle 24.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*) assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni o impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettive oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno rimunerate come straordinarie.

Nei casi in cui l'operaio venga inviato in missione presso altra località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*), dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 35 % e, dopo il secondo mese, nella misura del 20 %.

La indennità di cui alla lettera *d*) sarà corrisposta nella misura del 20 % quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che l'operaio normalmente disimpegna.

La indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'operaio la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 32.

TRASFERIMENTO

Al lavoratore trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località, semprechè *tale trasferimento porti come conseguenza* l'effettivo cambio di residenza o domicilio, deve essere corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono (coniuge, figli, altri parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo) nonchè delle spese per il trasporto delle masserizie.

Inoltre gli deve essere corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio, e per sè e per i familiari che lo seguono nel trasferimento, l'indennità di trasferta di cui all'art. 31 punto *d*). In aggiunta gli deve essere corrisposta, se celibe, una indennità di trasferimento, commisurata a 15 giorni dell'intera retribuzione giornaliera (indennità di contingenza compresa) che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia, una indennità commisurata a 30 giorni di retribuzione (indennità di contingenza compresa).

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per la abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dall'art. 46 della presente regolamentazione.

Chiarimento a verbale.

Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 33.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO PREVENZIONI DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

La prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costi-

tuiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

In particolare l'azienda:

1) sottopone il lavoratore a visita medica al momento dell'assunzione, al fine di accertarne preventivamente l'idoneità alla mansione che gli viene affidata o successivamente quando lo ritenga opportuno;

2) sottopone — ove lo ritenga opportuno o quando i singoli interessati lo richiedano — i lavoratori addetti alle lavorazioni considerate nocive (anche se non comprese tra quelle considerate strettamente tali dalla legge) a periodiche visite mediche;

3) è tenuta a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa necessarii_contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura, possono riuscire nocivi alla salute del lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni. Tali mezzi protettivi di uso personale, come: zoccoli, maschere, guanti, occhiali, stivali di gomma, ecc., sono forniti a cura e carico dell'azienda, sono assegnati in dotazione per tutta la durata del lavoro e devono essere mantenuti in stato di efficienza;

4) deve disporre che i lavoratori addetti a reparti ove si svolgono lavorazioni di sostanze nocive, consumino i pasti fuori dei reparti stessi, in locale adatto.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza della legge, gli verranno impartite dall'azienda, per la tutela della sua salute; in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dall'azienda soltanto durante il lavoro curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

L'azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano custoditi in appositi armadietti, da sottoporre a periodica disinfestazione.

Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia onde i lavoratori possano usufruirne al termine del lavoro.

Art. 34.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

In materia si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione della attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denucie di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertirne il proprio superiore diretto perchè questi ne informi la direzione per i provvedimenti del caso.

Per il momento, nel caso di malattia o di infortunio professionale, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste nell'art. 35 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionali, mentre a lui compete il trattamento dallo stesso art. 35 stabilito.

Nel caso di interruzione del servizio per le cause di cui al presente articolo, la garanzia della conservazione del posto di cui all'art. 35 è elevata come minimo a mesi dieci.

Al termine del periodo di invalidità temporanea, come anche al termine del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

I lavoratori, trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Art. 35.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia o per infortunio, possibilmente, deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio della assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

Nell'occasione e nel prosieguo dell'assenza, l'azienda ha facoltà di far accertare lo stato di salute del lavoratore mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es.: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.) il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

1) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

2) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 15 anni;

3) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Per i lavoratori assistiti dal regime assicurativo previsto per la t.b.c. valgono le norme legislative in vigore.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento in caso di malattia od infortunio nonchè i doveri del lavoratore durante l'interruzione del servizio, si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o contrattuali in materia.

Art. 36.

DISCIPLINA AZIENDALE

Il lavoratore in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dalla organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori improntcranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori a conoscenza della organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 37.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

L'inizio e la fine del lavoro sono regolati come segue:

il primo segnale è dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento;

il secondo segnale è dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

il terzo segnale è dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro ed in tal momento il lavoratore deve trovarsi al suo posto di lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento, sempreché il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale: nessun lavoratore potrà cessare il lavoro prima dell'emissione del segnale stesso.

Art. 38.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Durante le ore di lavoro nessun lavoratore può lasciare lo stabilimento se non abbia avuto apposita autorizzazione, che deve richiedere al suo capo immediato nella prima mezz'ora di lavoro. Il permesso richiesto ed ottenuto per l'uscita nella prima mezz'ora non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

In via eccezionale il permesso di uscita può essere richiesto in qualsiasi momento dell'orario di lavoro: in tal caso al lavoratore compete la retribuzione della durata del lavoro effettivamente prestato.

Art. 39.

ASSENZE

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20% della paga corrispondente alle ore non lavorate.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata, o ripetendosi, il lavoratore può essere punito a termine degli articoli 42, 43 e 44.

L'assenza, ancorchè giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Il lavoratore che non avesse fatto il regolare movimento della scheda (o della medaglia), è considerato assente, a meno che possa far risultare in modo sicuro e prima dell'uscita la sua presenza nello stabilimento: in tale caso però, sarà considerato ritardatario.

Art. 40.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, il lavoratore deve fare richiesta al suo superiore diretto.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non consegnate.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli: in caso contrario ha diritto di declinare la propria resposabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione della azienda.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui all'art. 2 della parte comune.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.

Il lavoratore deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 41.

VISITA DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario e la visita personale di controllo che, per ordine della Direzione, venisse fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti o utensili affidatigli, nonchè la visita personale di controllo all'uscita dello stabilimento.

Alle lavoratrici la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato e con l'intervento esclusivamente di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione o alle altre norme speciali indicate nell'art. 6 parte comune, potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;

2) multa fino all'importo di 3 ore di paga e della eventuale contingenza;

3) ammonizione scritta;

4) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;

5) licenziamento.

Le organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il minimo di durata della sospensione previsto al punto 4).

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti del lavoratore, devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 43.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione il lavoratore:

a) che non si presenti al lavoro come previsto allo art. 39 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

c) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente segnalato con apposito cartello, laddove ragioni tecniche o di sicurezza consiglino tale divieto;

e) che costruisca entro le officine dell'azienda oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda stessa;

f) che per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

g) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

h) che in qualunque modo trasgredisca alle norme della presente regolamentazione, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali o previdenziali di carattere aziendale e, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattie.

Art. 44.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) *con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non delle altre indennità.*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commette gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto *d*) dell'art. 43, semprechè la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *f*) dell'art. 43, semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio con danno dell'azienda stessa;

i) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 43.

2) *senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che compia atti che possano provocare all'azienda grave nocumento morale o materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili, o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;

d) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con grave danno dell'azienda stessa;

e) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;

f) recidiva nella colpa di cui al punto *f*) dell'art. 43 qualora vi sia dolo.

Art. 45.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento del lavoratore non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 44 o le dimissioni del lavoratore possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 6 giorni (48 ore) per anzianità ininterrotta fino ad un anno e di 15 giorni (120 ore) per anzianità superiori.

L'azienda può esonerare il lavoratore dal prestare il lavoro nel periodo di preavviso, corrispondendogli però la intera retribuzione per le ore mancanti al compimento del periodo stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Nota esplicativa:

Al termine della campagna stagionale, ai lavoratori assunti per la durata della stessa e che vengono licenziati, dovrà essere dato un preavviso di giorni 6 (sei); in mancanza ai lavoratori medesimi dovrà essere corrisposta la relativa indennità sostitutiva.

Art. 46.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'atto del licenziamento, attuato non ai sensi dell'art. 44, l'azienda deve corrispondere al lavoratore una indennità ragguagliata a:

a) giorni 6 (48 ore), per ciascuno dei primi 5 anni di anzianità ininterrotta;

b) giorni 10 (80 ore), per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 5 e fino ai 10 anni;

c) giorni 12 (96 ore), per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 10 e fino ai 18 anni;

d) giorni 15 (120 ore), per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 18 anni.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi; le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate come mese intero.

Le misure dell'indennità di cui al comma primo si adottano per le anzianità maturate dal lavoratore a partire dal 1° gennaio 1947 e sono calcolate in base all'intera retribuzione composta della paga base di fatto, della indennità di contingenza, dell'eventuale terzo elemento, dell'eventuale indennità per lavoro effettuato in turni avvicendati, calcolata secondo le norme previste dall'art. 7 — Parte Comune — e dell'eventuale indennità per lavorazioni nocive, pericolose, o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, calcolata secondo le norme previste dall'art. 17 — Parte Comune — del presente contratto.

Nella indennità di licenziamento, si terrà conto anche della gratifica natalizia, maggiorando i sopra elencati elementi della retribuzione dell'8%.

Per quanto riguarda l'anzianità maturata dal lavoratore anteriormente al 1° gennaio 1947, al numero di giorni di indennità di licenziamento spettantigli in applicazione del precedente contratto nazionale 19 dicembre 1939, si aggiungono, due giorni per ogni anno intero di anzianità ininterrotta e l'indennità è calcolata sull'intera retribuzione come indicato al precedente comma.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo si conteggia la media di guadagno realizzata negli ultimi tre mesi di servizio.

Ferme restando tutte le altre norme sopra indicate ed in considerazione del carattere stagionale dell'industria olearia, ai lavoratori assunti per le esigenze della compagna annuale, al termine della campagna stessa l'indennità di licenziamento, di cui alla precedente lettera *a*), sarà liquidata in ragione di 1/12 per ciascun mese di servizio, con esclusione delle frazioni di mese fino ai 15 giorni compiuti.

Chiarimento a verbale.

La norma di cui al comma terzo, circa la data di applicazione delle nuove misure dell'indennità di licenziamento (1° gennaio 1947) deve essere interpretata nel senso che da tale data in poi al lavoratore licenziato afferisce la misura relativa alla anzianità ininterrotta considerata dal giorno dell'assunzione.

Art. 47.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziameto prevista dall'articolo precedente:

1) il 50% per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni, salvo quanto detto al successivo comma:

2) il 75% per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3) il 100% per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Per poter aver diritto alla competenza di cui al punto 1) il lavoratore dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle lavoratrici dimissionarie per causa di matrimonio; lo stesso trattamento sarà usato al lavoratore che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 48.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

In caso di cessione, di trapasso o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento, o da cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di licenziamento, nonchè il diritto ad eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 49.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo lavoratore, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

— indennità di zona malarica; trattenute per risarcimento danni; liquidazione delle indennità in caso di morte; certificato di lavoro, restituzione dei documenti di lavoro, lavoro effettuato in turni avvicendati, tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Alla parte comune si rimanda per le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale;

— regolamento interno; reclami e controversie; commissioni interne; permessi per cariche sindacali; aspettativa per cariche pubbliche e sindacali; abrogazione dei precedenti contratti e opzione; condizioni di miglior favore; decorrenza e durata.

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE PER I LAVORATORI AVENTI LA QUALIFICA SPECIALE

Art. 1.

CRITERI DI APPARTENENZA

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle declaratorie delle classificazioni operaie, si applicherà il trattamento speciale previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare agli effetti del comma precedente:

a) le mansioni di guida e controllo nel coordinamento ed indirizzo di un gruppo di operai, anche se esplicanti compiti di manovalanza, semprechè in questo caso dette mansioni rivestano carattere di particolare rilievo;

b) le mansioni che, non essendo di guida e controllo, rivestono un carattere di specifica e particolare importanza rispetto a quella insita nelle mansioni attribuite agli operai a norma delle declaratorie delle relative classificazioni oppure le mansioni che comportano fiducia e responsabilità tali da farle ritenere, per analogia, equivalenti a quelle della prima parte del presente punto *b*);

restano pertanto escluse le mansioni di ordinaria vigilanza, custodia e simili, regolate dalle classificazioni operaie.

Art. 2.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE AI GRADI

I lavoratori di cui si tratta sono divisi in due gradi.

Appartengono al primo grado i lavoratori per i quali l'esercizio delle mansioni specificate nell'art. 1 comporti:

per il punto *a*) una specifica competenza ai fini della condotta di operazioni o servizi o impianti cui sono preposti e che rivestono carattere di particolare importanza per la loro natura o per la loro difficoltà o delicatezza;

per il punto *b*) un grado di obiettiva equivalenza alle mansioni di cui al punto precedente, per competenza o responsabilità e fiducia.

Appartengono al secondo grado tutti gli altri lavoratori aventi diritto alla qualifica speciale.

A titolo di esempio appartengono al *primo grado*:

capi operai preposti al complesso delle varie fasi della produzione di olio da semi oleosi mediante pressione e con solventi;

capi operai preposti al complesso delle varie fasi della raffinazione olii;

capi operai preposti al complesso delle varie fasi della produzione di margarina;

capi operai preposti alla officina meccanica ove la stessa abbia un'attrezzatura di mezzi e di personale tale da consentire uno sviluppato servizio di manutenzione e riparazione.

A titolo di esempio appartengono al *secondo grado*:

capo del gruppo di operai costituenti il turno agli impianti spremitura semi oleosi, estrazione, raffineria e margarineria;

capo guardiano; capo fattorino;

analisti esecutori di analisi complesse qualitative e quantitative.

L'applicazione di detta esemplificazione nelle piccole aziende del settore oleario e margariniero potrà tener conto delle particolari esigenze organizzative delle aziende stesse, per cui le attribuzioni distintamente previste nella esemplificazione di che trattasi, potranno risultare variamente eccentrate.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'eventuale periodo di prova non può essere superiore ad un mese.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi della presente regolamentazione.

La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna parte, in qualsiasi momento del periodo di prova senza preavviso nè indennità.

Qualora il licenziamento avvenga oltre il 15° giorno, deve essere corrisposta al lavoratore l'intera retribuzione afferente al periodo di prova prestabilito; qualora il licenziamento avvenga prima del 15° giorno devono essere corrisposte al lavoratore tante giornate di retribuzione quanti sono i giorni di effettivo lavoro.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Art. 4.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE DELLA REGOLAMENTAZIONE DEGLI OPERAI

Per gli istituti non previsti nella presente regolamentazione si intendono richiamate le norme contenute nella parte distinta della collegata regolamentazione per gli operai, ad eccezione delle norme relative agli articoli 7, 21, 22 e 24.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA A QUELLA SPECIALE

Il passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale non costituisce motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio prestato come operaio è utile, agli effetti dei singoli istituti della presente regolamentazione, secondo le norme previste per ciascuno degli istituti stessi; per quanto riguarda poi la indennità di licenziamento competente per la predetta anzianità di servizio, si fa luogo a miglioramenti che sono stati stabiliti dal successivo art. 33.

All'operaio che sia o venga passato alla qualifica in questione e nei cui confronti sia interrotto o si interrompa il decorso del primo decennio o del terzo o quarto quinquennio di continuo servizio, necessario per la concessione rispettivamente del 1° o del 2° o del 3° premio di anzianità di cui all'art. 24 della collegata regolamentazione operai, deve essere concesso il relativo premio con le modalità sotto indicate, al compimento del decennio o quinquennio interrotto indipendentemente dall'avvenuto passaggio di qualifica.

La misura del premio, da calcolare in base alla retribuzione che al momento del concretarsi del diritto al premio vige per la categoria operaia da cui proviene il lavoratore, è ragguagliata a tanti ratei annuali dell'importo del corrispondente premio per gli operai per quanti sono gli anni interi di servizio che nel periodo interrotto il lavoratore ha prestato nelle categorie operaie.

In analogia con quanto disposto dal precitato art. 24 della collegata regolamentazione operai, resta stabilito che la corresponsione di cui al 3° comma ed alle successive norme transitorie assorbe, fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Norme transitorie all'art. 5.

1) Al lavoratore nei cui confronti — all'atto del passaggio alle ex categorie speciali, avvenuto antecedentemente alla data di applicazione della presente regolamentazione ed ai sensi degli accordi interconfederali preesistenti (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) — sia stato risolto il precedente rapporto di lavoro, è riconosciuta convenzionalmente una anzianità quale operaio secondo le norme previste in ogni singolo istituto della stessa presente regolamentazione; per quanto concerne poi la già liquidata indennità di licenziamento si provvede invece con apposita norma transitoria del successivo art. 33.

2) La norma transitoria all'art. 24 della collegata regolamentazione per gli operai troverà applicazione, ove ne ricorra il caso, anche nei confronti del lavoratore passato alla qualifica speciale prima dell'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 6.

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore al quale vengano affidate mansioni pertinenti ai due gradi di cui alla presente regolamentazione è riconosciuto il grado corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 7.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La particolare qualifica attribuita al lavoratore non lo esime dalla osservanza di eventuali disposizioni di prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito; possibilmente la disposizione deve tenere conto della di lui qualifica, capacità ed attitudine e comunque non deve recare menomazione e pregiudizio grave alla posizione inerente alla sua qualifica.

Nell'ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono al grado superiore, mentre continuerà a percepire la retribuzione propria normale se le mansioni afferiscono al grado inferiore.

Però il lavoratore, che per almeno 45 giorni continuativi disimpegni mansioni afferenti al grado superiore, ha diritto al passaggio a detto grado tranne che si trovi nel caso di sostituzione temporanea per malattia, permesso e ferie, infortunio, richiamo alle armi, aspettativa.

Ovviamente i passaggi di mansione non interrompono i rapporti di lavoro e le relative anzianità.

Art. 8.

LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

Per il lavoro delle donne e dei minori si rimanda alle disposizioni della relativa legge, mentre in particolare si richiama il divieto di cui alla legge stessa di far lavorare di notte i giovani inferiori ai 18 anni e le donne di qualunque età, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalla legge.

Art. 9.

POMERIGGIO DEL SABATO

Salve le esclusioni sono indicate, nel pomerigio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14 ed è consentito che le ore per tal modo mancanti al compimento dell'orario settimanale di lavoro siano recupe-

rate nei precedenti giorni della settimana, in aggiunta all'orario normale e senza dar luogo ad alcun compenso.

Per le esclusioni e deroghe si richiamano le disposizioni previste dall'art. 14 della collegata regolamentazione operai.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cade normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non sia concesso nel giorno stabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche ed i prestabiliti giorni di riposo settimanale ai sensi dell'art. 10;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero in seguito stabilite;

c) le quattordici seguenti festività: 1) Capo d'Anno; 2) 6 gennaio (Epifania); 3) 19 marzo (S. Giuseppe); 4) Ascensione; 5) Corpus Domini; 6) 29 giugno (SS. Pietro e Paolo); 7) 15 agosto (Assunzione); 8) 1° novembre (Ognissanti); 9) 8 dicembre (Immacolata Concezione); 10) 25 dicembre (Natale); 11) 26 dicembre (S. Stefano); 12) il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento; 13) il giorno di Pasqua; 14) il lunedì dopo Pasqua.

Qualora taluna delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*), eccettuata la Pasqua per la quale si provvede come sotto indicato, cadesse di domenica o in giornata destinata al riposo compensativo, è dovuta all'appartenente alla qualifica speciale una giornata di retribuzione (calcolata secondo le norme dell'art. 17) in aggiunta alla retribuzione mensile.

E' data peraltro facoltà all'azienda — in luogo di corrispondere il trattamento anzidetto — di far godere una giornata di riposo in una delle due settimane successive, salvo diverso accordo diretto tra le parti.

Tale norma si applica anche nel caso che due delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*) insieme coincidano con una giornata domenicale o di riposo compensativo.

Per quanto concerne la Pasqua, invece, in via eccezionale ed in analogia con quanto fatto per gli operai, in coincidenza con essa viene corrisposto l'importo di una giornata di intera retribuzione.

In caso di coincidenza della festività del Santo Patrono con una delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*), è dovuta all'appartenente alla qualifica speciale una giornata di retribuzione (calcolata secondo le norme dello art. 17) in aggiunta alla retribuzione mensile. E' data peraltro facoltà all'azienda — in luogo di corrispondere il trattamento anzidetto — di far godere una giornata di riposo in una delle due settimane successive salvo diverso accordo tra le parti.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire altre festività oltre le quattordici sopra elencate od in luogo di taluna di esse, l'elenco di cui sopra si intenderà integrato e variato con le nuove festività riconosciute.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera *a*) è consentito sotto l'osservanza delle norme di cui allo art. 10 sul riposo settimanale, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*) e *c*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque, la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui al successivo art. 12 della presente regolamentazione.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 10 della collegata regolamentazione operaia, ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, oltre le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali per i lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 9 sul recupero delle ore non compiute nel pomeriggio del sabato.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali e nazionali. Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni alla legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per il lavoro festivo.

Durante il periodo di attività stagionale detto preavviso sarà ridotto a giorni due.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno feriale:
   per la 1ª ora . . . . . . 25 %
   ore successive . . . . . . 35 %

2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi . . 50 %

3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . . . 50 %

4) lavoro effettuato in turni avvicendati:

turni diurni	4 %
turni notturni	25 %

5) lavoro straordinario festivo . . 70 %

6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati):

1ª ora	60 %
ore successive	75 %

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui al primo comma del presente articolo (48 e 60), sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70%.

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 17 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario o festivo al lavoratore competono, per le ore di lavoro prestate in aggiunta alla retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla legge n. 653 del 26 aprile 1934 (sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli) mentre non può dar luogo alla riduzione della retribuzione mensile, d'altra parte si deve intendere esclusa dal computo afferente alla maggiorazione prevista al punto 4) del presente articolo per i turni diurni.

Art. 13.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi i seguenti:

1) retribuzione fissa mensile (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

2) eventuali indennità di carovita, contingenza e terzo elemento.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni;

b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, zona malarica, ecc.);

c) eventuali premi;

d) tredicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

Gli elementi retributivi o aggiuntivi sopra indicati trovano regolamentazione negli articoli che seguono.

Art. 14.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

Il minimo mensile, afferente a ciascuno dei due gradi stabiliti per i lavoratori aventi la qualifica speciale, è riportato nell'allegata tabella, parte integrante, a tutti gli effetti, del presente contratto.

Art. 15.

COMPENSO SPECIALE

Fermo restando quanto previsto agli articoli 10 e 14 della parte prima, per quanto attiene all'orario di lavoro e alla disciplina del lavoro nel pomerigio del sabato, al lavoratore avente la qualifica speciale e osservante un orario superiore alle 44 e fino alle 48 ore settimanali, viene concesso un « compenso speciale », aggiuntivo alla retribuzione mensile, intendendo che per questa ultima non è stato modificato il criterio riaffermato nella relativa regolamentazione di riferire la retribuzione stessa all'orario normale di 48 ore settimanali.

La misura del « compenso speciale » riferita all'orario normale massimo di 48 ore è fissata in ragione del 5,2% sul minimo mensile contrattuale e contingenza; per gli orari normali inferiori, anche se prestabiliti in via temporanea, la misura del « compenso speciale » è rapportata in modo che risulti annullata per un orario normale di 44 ore settimanali.

Per i lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni previste per l'orario di lavoro dall'art. 10 della regolamentazione operaia, deve essere adottata la misura integrale del « compenso speciale », stabilita a norma del 2° comma, per qualsiasi orario normale di lavoro compreso tra le 54 e le 60 ore settimanali; per gli orari normali inferiori, anche se prestabiliti in via temporanea, la misura del « compenso speciale » è rapportata in modo che risulti annullata per un orario normale di 48 ore settimanali.

Nel caso che l'orario normale fosse prestabilito in modo difforme nelle varie settimane, verrà considerato, agli effetti del presente articolo, l'orario medio settimanale del predeterminato ciclo di variazioni dell'orario di lavoro.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti del lavoratore che, pur svolgendo mansioni rientranti fra quelle previste nelle deroghe ed eccezioni surrichiamate, ha acquisito come condizione di miglior favore l'osservanza dell'orario normale di lavoro per i lavoratori non soggetti alle deroghe. A detto lavoratore il « compenso speciale » deve essere concesso con le modalità e le misure previste dal 2° comma.

Il « compenso speciale » come sopra determinato non può essere assorbito dagli aumenti di carattere generale che venissero disposti per i lavoratori in genere, nè ovviamente può essere assorbito dagli eventuali aumenti di merito o dagli scatti di anzianità.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio, ad una maggiorazione del 5%, da applicarsi sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza del grado di appartenenza, fino a raggiungere la percentuale massima complessiva del 70%.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

Nel caso di passaggio dal 2° al 1° grado il lavoratore manterrà, in aggiunta al nuovo minimo tabellare ed

alla relativa indennità di contingenza, l'importo cifra degli aumenti periodici maturati nel grado di provenienza. Tale importo, al fine del raggiungimento della percentuale massima del 70%, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare del nuovo grado e della corrispondente indennità di contingenza in atto alla data del passaggio di grado.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici del 5% o frazione, quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale massima complessiva del 70% del nuovo minimo tabellare e della corrispondente indennità di contingenza. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di grado sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito, nè questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Tuttavia gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli eventuali già concessi per lo stesso titolo.

In caso di variazione dei minimi tabellari mensili la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sulla somma del nuovo minimo tabellare e della corrispondente indennità di contingenza in atto al 31 dicembre dell'anno precedente con la stessa decorrenza della variazione. Viceversa il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto concerne la variazione della indennità di contingenza, verrà effettuato al termine di ogni anno solare sulla contingenza in atto al 31 dicembre e avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di trasferimento del lavoratore, la percentuale complessiva verrà applicata sul minimo tabellare del grado di appartenenza e sulla corrispondente indennità di contingenza in vigore nel luogo di destinazione.

La frazione di biennio in corso alla data di entrata in vigore del presente contratto sarà utile agli effetti della maturazione dell'aumento biennale.

Norme transitorie.

1) Al lavoratore attualmente in servizio, per il quale è ricorso il diritto all'appartenenza alle ex categorie speciali ai sensi degli accordi interconfederali preesistenti (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato nelle mansioni che hanno dato diritto alla attribuzione della qualifica predetta fino a risalire al 1° gennaio 1937.

La norma di cui al comma precedente si applica anche nell'ipotesi in cui la azienda, come effetto del passaggio a tale qualifica, abbia proceduto alla risoluzione del rapporto di lavoro ed alla liquidazione della indennità di licenziamento.

Per quanto riguarda gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 14 giugno 1952, si richiamano gli accordi interconfederali 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954.

2) Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 14 giugno 1952 vengono fissati, con decorrenza dal 1° novembre 1958, nelle seguenti misure globali, comprendenti le quote forfetarie di rivalutazione previste dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952 e successivamente aumentate:

	Ex 1ª Zona		Ex 2ª Zona		Ex 3ª Zona		Ex 4ª Zona	
	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne
1° Grado:								
superiore 21 anni . .	1.730	1.470	1.680	1.430	1.640	1.410	1.610	1.380
da 20 a 21 anni. . .	1.470	1.230	1.440	1.200	1.410	1.180	1.390	1.160
inferiore 20 anni . .	1.460	1.160	1.420	1.130	1.390	1.110	1.370	1.090
2° Grado:								
superiore 21 anni . .	1.160	990	1.130	970	1.110	940	1.090	930
da 20 a 21 anni. . .	1.080	920	1.060	900	1.040	880	1.010	870
da 19 a 20 anni . .	1.060	850	1.040	830	1.010	820	990	800
da 18 a 19 anni . .	940	770	930	760	910	730	900	720

Nel caso di eventuali passaggi di grado (antecedenti al 14 giugno 1952) le predette misure globali vanno riferite al grado cui apparteneva il lavoratore alla data di maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità.

Le misure globali di cui sopra vanno riferite alle zone di retribuzione esistenti anteriormente al 1° giugno 1954.

Art. 17.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 180 la retribuzione mensile.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 25 la stessa retribuzione mensile.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella prevista dai numeri 1) e 2) dell'art. 13.

Art. 18.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, nell'occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Però il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 19.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946

per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud, in base alle quali, nel caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dalla azienda o dalle competenti Autorità, la retribuzione mensile e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 20.

INDENNITÀ PER GLI ADDETTI ALLE LAVORAZIONI NOCIVE, PERICOLOSE O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Il particolare trattamento normativo ed economico per gli addetti alle lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose è quello previsto nella Sezione B Parte Comune del presente contratto.

Art. 21.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese, e deve essere accompagnata da una busta o prospetto equivalente contenente tutti gli elementi specificati all'art. 26 della collegata regolamentazione operai.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione delle indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione su taluno degli elementi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere comunque regolarmente corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 22.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi mensilmente percepiti in servizio, secondo i termini sotto indicati:

giorni 15 per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

giorni 20 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 5 e fino a 10 anni compiuti;

giorni 25 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 e fino ai 20 anni compiuti;

giorni 30 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 20 anni.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale ed alle ex categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; le festività previste dal precedente art. 11 che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse od al pagamento dell'indennizzo come specificato al successivo comma quinto. La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve esser compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale incompiuto, semprechè non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel quale caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni di mese superori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 26.

Art. 23.

PERMESSI

Semprechè vi siano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso e per sua esigenza.

I permessi concessi in occasione di decesso dei familiari del lavoratore non possono essere comunque computati come ferie.

Art. 24.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio si fa rimando alle norme dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941, sulla disciplina della materia.

In tal modo il lavoratore usufruirà di un congedo di giorni 8, peraltro elevabile a sua richiesta fino a giorni 15. Il trattamento economico di cui al contratto interconfederale predetto viene integrato fino alla misura di giorni 15 di intera retribuzione, qualunque sia la durata di congedo.

Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito, fino a concorrenza, dal nuovo trattamento interconfederale.

Art. 25.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per assolvere gli obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro, come previsto dalle vigenti disposizioni di legge alle quali si fa rimando per la relativa disciplina. Il periodo trascorso in servizio militare è computato agli effetti dell'indennità di licenziamento.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il trattamento per detto caso è quello previsto dall'art. 2 della legge 10 giugno 1940, n. 653 (legge sul trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi).

Terminato il servizio militare, tanto di leva quanto di richiamo, il lavoratore deve presentarsi all'azienda nel termine di 30 giorni per riprendere servizio; in caso contrario, salvo comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

Art. 26.

TRASFERTA

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio verrà corrisposto un trattamento da concordare in sede aziendale.

In caso di mancato accordo, l'azienda corrisponderà il seguente trattamento:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio, con i normali mezzi di trasporto (per i viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla II classe);

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1) e 2) dell'art. 13 se la missione dura oltre le 12 e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra è dovuta per ogni giornata di missione.

Il trattamento di cui al comma *d)* assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere remunerate come straordinario.

Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o in altra località per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d)* viene corrisposta dopo il primo mese nelle misura del 35% e dopo il secondo mese nella misura del 20%.

La indennità di cui alla lettera *d)* viene corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

La indennità di cui alla lettera *d)* non fa parte della retribuzione a nessun effetto della presente regolamentazione e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 27.

TRASFERIMENTO

Al lavoratore trasferito da uno stabilimento ad altro della stessa azienda, situato in diversa località, sempre che tale trasferimento porti come conseguenza lo effettivo cambio di residenza o di domicilio, deve essere corrisposto l'importo, previamente concordato con la azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono (coniuge, figli, altri parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo) nonchè delle spese per il trasporto delle masserizie. Al lavoratore ed ai familiari di cui sopra è consentito che i viaggi in ferrovia siano effettuati in seconda classe.

Inoltre gli deve essere corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio e per sè e per i familiari che lo seguono nel trasferimento, la indennità di trasferta di cui all'art. 26.

In aggiunta gli deve essere corrisposta, se celibe, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della intera retribuzione che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia, una mensilità della stessa retribuzione.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per la abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dalla presente regolamentazione.

Chiarimento a verbale.

Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 28.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

In materia si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

Ogni infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione della attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denuncie di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertirne il proprio superiore diretto perchè questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

Per il rimanente, nel caso di malattia professionale, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste nell'art. 29 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionale, mentre a lui compete il trattamento dallo stesso art. 29 stabilito.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea come anche al termine del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello Stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tal fine nello stabilimento.

Art. 29.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia e per infortunio deve essere comunicata alla azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. A richiesta dell'azienda il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, sia professionali che non professionali e semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza), è dovuto al lavoratore non in prova il seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

2) conservazione del posto per mesi 9 agli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3) conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Inoltre, durante la interruzione del servizio per le cause in questione, il lavoratore ha diritto nel primo caso alla corresponsione dell'intera retribuzione per i primi due mesi e alla metà di essa per altri tre successivi mesi; nel secondo caso alla corresponsione della intera retribuzione per i primi tre mesi ed alla metà di essa per i successivi cinque mesi; nel terzo caso alla corresponsione della intera retribuzione per i primi quattro mesi ed alla metà di essa per i successivi sette mesi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle *ex* categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Per quanto concerne l'assistenza di malattia a favore del lavoratore si fa rimando alle esistenti disposizioni di legge o di contratto collettivo.

Per i lavoratori assistiti dal regime assicurativo previsto per la t.b.c. valgono le norme legislative in vigore.

Il trattamento economico suddetto è assorbito e sostituito, fino alla concorrenza, dal trattamento economico che nelle evenienze in questione compete al lavoratore per disposizioni delle leggi assicurative ed assistenziali.

Art. 30.

ASPETTATIVA PER MALATTIA

Al lavoratore che abbia un'anzianità di servizio non inferiore a 5 anni l'azienda può concedere, alla scadenza del periodo di conservazione del posto di cui al precedente art. 29, una aspettativa per malattia fino a tre mesi, la quale è successivamente prorogabile sino ad un massimo di altri tre mesi nel caso di ulteriori documentate necessità convalescenziarie.

L'aspettativa concessa a norma del comma precedente non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'anzianità nè il diritto alla retribuzione.

Art. 31.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario e di controllo disposta dalla Direzione dello stabilimento per gli oggetti, gli strumenti, gli utensili e per i materiali affidatigli.

Art. 32.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

Anni di servizio	1° grado	2° grado
Fino a 5 anni compiuti	1 mese	mezzo mese
Oltre i 5 anni e fino a 10 anni compiuti. . .	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre i 10 anni	2 mesi	1 mese e mezzo

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni secondo termini ridotti al 50% di quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli a norma di quanto sopra detto sulle competenze dovute al lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie ed è considerato anzianità utile agli effetti del computo della indennità di licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 33.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda non causato da provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 44 della collegata regolamentazione operaia, al lavoratore compete per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali di cui ai preesistenti contratti interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro Sud) una indennità, da computare come segue sulla retribuzione mensile:

a) per ciascuno dei primi due anni i 15/30;

b) per ciascuno degli anni successivi fino al decimo compreso i 20/30;

c) per ciascuno degli anni successivi al decimo i 25/30.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Per il lavoratore che proviene dalla qualifica operaia la liquidazione dell'indennità di licenziamento afferente all'anzianità di servizio prestato in tale qualifica, computata in giorni secondo le misure previste a norma dell'art. 46 della collegata regolamentazione operaia e differita al momento della risoluzione del rapporto di lavoro disciplinato dalla presente regolamentazione, è fatta aggiungendola al computo dell'indennità di licenziamento risultante a norma dei comma precedenti.

Sempre nell'ipotesi della provenienza dalla qualifica operaia e nel caso che l'anzianità di servizio in tale qualifica sia superiore ai diciotto anni, il lavoratore conserva per i primi due anni di appartenenza alla sua qualifica inerente alla presente regolamentazione la misura di indennità di licenziamento massima raggiunta nella qualifica operaia.

La trasformazione dell'indennità di licenziamento dal computo in giorni, di cui ai due comma precedenti, a quello in trentesimi deve essere fatto moltiplicando il numero dei giorni predetti per il rapporto 30:25.

La liquidazione della indennità determinata ai sensi dei comma precedenti o della successiva norma transitoria (per i casi in cui ricorra l'applicazione di questa) deve essere fatta sulla retribuzione in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre agli eventuali premi di produzione, partecipazione agli utili e provvigioni (tutti da calcolare nella media percepita nell'ultimo triennio o nel minor periodo di servizio che fosse stato prestato), ad un dodicesimo della tredicesima mensilità, all'indennità per lavoro effettuato in turni avvicendati, secondo le norme previste dall'art. 7, Parte Comune, e all'indennità per le lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, secondo le norme previste dall'art. 17, Parte Comune, del presente contratto, anche tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di contingenza.

Norme transitorie all'art. 33.

Per il lavoratore attualmente in servizio, per il quale è ricorso il diritto alla assegnazione alle ex categorie speciali ai sensi dell'accordo interconfederale 23 maggio 1946 per il Centro-Sud è riconosciuta, agli effetti del primo comma dell'articolo, l'anzianità per il servizio prestato nelle mansioni che hanno dato poi diritto alla attribuzione della qualifica predetta, fino a risalire — come per il nord — all'1 gennaio 1945.

Per il lavoratore attualmente in servizio che, ai sensi degli accordi interconfederali preesistenti (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), è stato passato alle ex categorie speciali antecedentemente alla data di applicazione della presente regolamentazione, la misura della indennità di licenziamento di cui al contratto collettivo 26 marzo 1930 per i capi operai, se applicabile, o di cui alle altre regolamentazioni contrattuali ad esso lavoratore allora applicabili, è aumentata di un giorno per ogni anno intero di servizio prestato nella mansione predetta.

Al lavoratore di cui al comma precedente nei cui confronti all'atto della attribuzione della nuova qualifica sia stato risolto il precedente rapporto di lavoro, ferma restando la liquidazione della indennità di licenziamento a suo tempo effettuata, è tuttavia riconosciuta per il periodo di cui al comma precedente, una integrazione pari ad un giorno per ogni anno di servizio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, devono essere corrisposte al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'art. 33 della presente regolamentazione.

il 50% quando il lavoratore all'atto delle dimissioni non abbia superato i 5 anni di servizio.

l'intero trattamento quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni di servizio.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali, di cui ai precedenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), è considerata utile agli effetti del presente articolo.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per cause di malattia e di infortunio ed alle donne anche per causa di matrimonio o di gravidanza. Lo stesso trattamento verrà usato ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato se uomini gli anni 60, se donne gli anni 55.

Art. 35.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo lavoratore, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

indennità di zona malarica;
trattenute per risarcimento di danni;
liquidazione delle indennità in caso di morte;
certificato di lavoro;
restituzione dei documenti di lavoro;
lavoro effettuato in turni avvicendati;
tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Alla parte comune si rinvia per le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale:

regolamento interno;
reclami e controversie;
commissioni interne;
permessi per cariche sindacali;
aspettativa per cariche pubbliche e sindacali;
abrogazione dei precedenti contratti - opzione;
condizioni di miglior favore;
decorrenza e durata.

Parte Terza

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI - RESIDENZA E DOMICILIO

L'assunzione deve essere comunicata all'impiegato mediante lettera che specifichi:

1) la data di assunzione;

2) la categoria in cui viene assegnato ai sensi del successivo art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova;

5) il luogo di lavoro;

6) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità od altro documento equipollente;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere e il libretto per le assicurazioni sociali, in quanto ne sia in possesso.

E' facoltà dell'azienda il richiedere all'impiegato la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi, nonchè i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che l'impiegato sia in grado di produrre.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e a notificarne i successivi mutamenti ed a consegnare, dopo l'assunzione, lo stato di famiglia, se capo famiglia, nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'impiegato di nuova assunzione può essere sottoposto a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo della indennità di licenziamento.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di 1ª categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di seconda o di terza categoria. In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Gli impiegati sono classificati come sottoindicato in categorie, distinte a seconda della natura delle mansioni richieste od esplicate:

1ª *categoria - Tecnici, amministrativi.*

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali impartite dai dirigenti aziendali o comunque con equivalenti mansioni di concetto di particolare importanza e delicatezza.

2ª *categoria - Tecnici, amministrativi.*

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati con mansioni di concetto.

3ª *categoria - Tecnici, amministrativi.*

Gruppo A. — Appartengono al gruppo A gli impiegati con mansioni d'ordine.

Gruppo B. — Appartengono al gruppo B della terza categoria gli impiegati d'ordine con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Il laureato ed il diplomato di scuole medie superiori, in specialità tecniche inerenti all'industria nella quale esplica le mansioni impiegatizie, non può essere assegnato, anche se al primo impiego, a categoria inferiore alla seconda (1).

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre chè quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

In relazione alle esigenze aziendali, l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di mesi sei nel disimpegno delle mansioni di prima categoria e di mesi tre nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, l'impiegato passerà senz'altro a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi, corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alla prima categoria e di mesi otto per il passaggio alle altre categorie.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, aspettativa, ecc., non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque destinato a compiere mansioni inerenti a categoria superiore alla sua deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione minima della sua categoria e quella minima della categoria superiore.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA O DALLA QUALIFICA SPECIALE ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

A) *Passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica impiegatizia.*

In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento di licenziamento e si considera assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con il riconoscimento, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento afferenti al nuovo rapporto e semprechè abbia superato come operaio l'anzianità di servizio di sei anni, di una anzianità convenzionale impiegatizia pari a sei mesi ogni due anni dell'anzianità di servizio operaia.

All'operaio che abbia conseguito o consegua il passaggio in questione e nei cui confronti si sia interrotto o si interrompa il decorso del terzo o quarto quinquennio di continuato servizio, necessario per la concessione rispettivamente del primo, del secondo o del terzo premio di anzianità di cui all'art. 24 della collegata regolamentazione operaia, deve essere concesso il relativo premio con le modalità sotto indicate, al compimento del decennio o quinquennio interrotto indipendentemente dall'avvenuto passaggio di qualifica.

La misura del premio, da calcolare in base alla retribuzione che, al momento del concretarsi del diritto al premio, vige per la categoria da cui proviene il lavoratore, è ragguagliata a tanti ratei annuali dell'importo del corrispondente premio per gli operai, quanti sono gli anni interi di servizio che nel periodo interrotto il lavoratore ha prestato nelle categorie operaie.

In analogia con quanto disposto dall'art. 24 della collegata regolamentazione operaia, resta stabilito che la corresponsione di cui sopra assorbe, fino alla concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

B) *Passaggio dalla qualifica speciale alla qualifica impiegatizia.*

In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento di licenziamento e si considera assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con il riconoscimento, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una anzianità convenzionale impiegatizia pari a sei mesi ogni due anni dell'anzianità maturata presso l'azienda, sia come operaio e sia come appartenente alla qualifica speciale e semprechè questa anzianità complessiva sia superiore a sei anni.

Tuttavia per gli istituti afferenti al trattamento in caso di malattia o di infortunio ed al trattamento di

(1) V. anche art. 14.

ferie disciplinati dalla presente regolamentazione, la anzianità convenzionale da attribuire al lavoratore corrisponde all'intera anzianità già riconosciutagli nella precedente qualifica speciale a norma degli articoli 22 e 29 della relativa e collegata regolamentazione.

Le norme relative al premio di anzianità di cui agli ultimi tre comma del precedente punto A) trovano applicazione, in quanto applicabili, anche nel caso di lavoratori passati dalla qualifica speciale a quella impiegatizia.

Per quanto concerne gli aumenti periodici di anzianità l'importo in cifra di quelli maturati nella qualifica speciale, ai sensi dell'art. 16 della regolamentazione relativa, verrà aggiunto al minimo tabellare della categoria impiegatizia e gruppo di assegnazione e relativa indennità di contingenza e tradotto nel numero di aumenti periodici, o corrispondente percentuale, riferiti al predetto minimo tabellare e relativa indennità di contingenza nelle misure di cui all'art. 15 della presente regolamentazione. Successivamente il lavoratore avrà diritto a maturare tanti aumenti periodici residui, nelle misure predette, quanti ne occorrono per raggiungere la percentuale complessiva prevista nell'articolo stesso sul minimo tabellare di stipendio della categoria impiegatizia di assegnazione e relativa indennità di contingenza.

Nel caso di dimissioni, date successivamente al passaggio di qualifica, l'anzianità utile agli effetti della attribuzione della aliquota dell'indennità di licenziamento di cui al successivo art. 38, è quella intera considerata utile nella precedente qualifica speciale agli effetti della relativa regolamentazione.

Norma transitoria all'art. 7

La norma transitoria all'art. 21 della collegata regolamentazione per gli operai troverà applicazione, ove ne ricorra il caso, anche nei confronti del lavoratore passato alla categoria impiegatizia da quella operaia o dalle qualifiche speciali prima dell'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 8.

ABITI DA LAVORO

Agli impiegati tecnici di stabilimento o laboratorio verrà fornito gratuitamente ogni anno un abito da lavoro (tuta o vestaglia o camice, ecc.).

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

L'orario di lavoro del sabato non può superare le quattro ore e deve cessare non oltre le ore tredici, senza che ciò possa dar luogo a recupero delle ore effettuate in meno; in caso di protrazione di orario oltre i predetti limiti dovrà essere corrisposta la retribuzione oraria di cui all'art. 16 per le ore lavorate in più fino alle 48 settimanali.

Per l'impiegato la cui prestazione è connessa con il lavoro dello stabilimento, vale la distribuzione stabilita dal normale orario di fabbrica. Per le ore prestate in più, oltre le 8 ore giornaliere nei primi cinque giorni della settimana ed oltre le 4 ore del sabato, fino alla concorrenza delle 48 settimanali, l'impiegato ha diritto alla corresponsione della normale retribuzione oraria di cui al predetto articolo.

All'impiegato al quale è consentita, in deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti, il lavoro prestato in più fino alla concorrenza delle ore 10 giornaliere o 60 settimanali, è compensato nella misura indicata dal precedente comma.

Restano ferme le condizioni di miglior favore, non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Chiarimento a verbale.

Per gli impiegati, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non si è inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'articolo 1 del r.d.l. 15 marzo 1923, n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario impiegati con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3 n. 2 del r. d. 10 settembre 1923, n. 1955 (Regolamento per l'applicazione del r. d. l. sopracitato) si conferma che è da considerare personale direttivo — escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro — « quello preposto alla Direzione tecnica od amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi », personale quindi da non identificare necessariamente con quello avente generiche funzioni direttive e con la qualifica di prima categoria.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cade normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla stessa legge.

Nei casi in cui, disposizione di legge permettendolo, il riposo settimanale non sia concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche, ed i prestabiliti giorni di riposo settimanale ai sensi dell'art. 10;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero in seguito stabilite;

c) le 14 seguenti festività: 1) Capo d'Anno; 2) 6 gennaio (Epifania); 3) 19 marzo (S. Giuseppe); 4) Ascensione; 5) Corpus Domini; 6) 29 giugno (SS. Pie-

tro e Paolo); 7) 15 agosto (Assunzione); 8) 1° novembre (Ognissanti); 9) 8 dicembre (Immacolata Concezione); 10) 25 dicembre (S. Natale); 11) 26 dicembre (S. Stefano); 12) il giorno del Santo Patrono del luogo ove risiede lo stabilimento; 13) il giorno di Pasqua; 14) il lunedì successivo alla Pasqua.

Qualora taluna delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*) eccettuata la Pasqua per la quale si provvede come sotto indicato, cadesse di domenica o in giornata destinata al riposo compensativo, è dovuta all'impiegato una giornata di retribuzione (calcolata secondo le norme dell'art. 16) in aggiunta alla retribuzione mensile.

E' dato peraltro la facoltà all'azienda — in luogo di corrispondere il trattamento anzidetto — di far godere una giornata di riposo in una delle due settimane successive, salvo diverso accordo diretto tra le parti.

Tale norma si applica anche nel caso che due delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*) insieme coincidano con una giornata domenicale o di riposo compensativo.

Per quanto concerne la Pasqua, invece, in via eccezionale ed in analogia con quanto fatto per gli operai, in coincidenza con essa viene corrisposto l'importo di una giornata di intera retribuzione.

In caso di coincidenza della festività del Santo Patrono con una delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*), è dovuta all'impiegato una giornata di retribuzione (calcolata secondo le norme dell'art. 16) in aggiunta alla retribuzione mensile. E' data peraltro facoltà all'azienda — in luogo di corrispondere il trattamento anzidetto — di far godere una giornata di riposo in una delle due settimane successive salvo diverso accordo tra le parti.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire altre festività, oltre le 14 sopra elencate od in luogo di taluna di esse, l'elenco di cui sopra si intenderà integrato o variato con le nuove festività riconosciute.

Il lavoro nelle festività indicate alla lettera *a*) è consentito sotto l'osservanza delle norme di cui all'art. 10, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*) e *c*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque, la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'art. 12 della presente regolamentazione.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 9 o comunque oltre le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime di orario normale, ed oltre le 10 giornaliere o le 60 settimanali per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 9 per gli impiegati la cui prestazione è connessa con il lavoro di stabilimento.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato in un periodo di 9 ore da stabilirsi fra le ore 20 e le ore 8 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'articolo 11.

Per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non oltre il quarto giorno precedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento previsto per il lavoro festivo o straordinario festivo.

Nessun impiegato può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali d'impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale):
   per la prima ora .... 25 %
   per le ore successive .... 35 %
2) lavoro compiuto nei giorni festivi ...... 50 %
3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati .... 50 %
4) lavoro effettuato in turni avvicendati:
   turni diurni .... 4 %
   turni notturni .... 25 %
5) lavoro straordinario festivo .... 70 %
6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati):
   per la prima ora .... 60 %
   per le ore successive .... 75 %

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui al primo comma del presente articolo (48 e 60) sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70 %.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 16 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario o festivo all'impiegato competono per le ore di lavoro prestate, a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Art. 13.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi i seguenti:

1) stipendi (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

2) eventuali indennità di carovita, indennità di contingenza, terzo elemento.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni;

b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, zona malarica, indennità per lavorazioni nocive, ecc.);

c) provvigioni, interessenze, ecc.;

d) tredicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

Gli elementi retributivi o aggiuntivi sopra indicati trovano regolamentazione negli articoli che seguono.

Art. 14.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

Lo stipendio minimo, afferente a ciascuna categoria di impiegati, è riportato nelle allegate tabelle, parte integrante, a tutti gli effetti, del presente contratto.

E' ammesso che i laureati ed i diplomati citati nell'ultimo comma dell'art. 4, in quanto siano al primo impiego, possano essere retribuiti con una riduzione del 7 % sullo stipendio minimo contrattuale della categoria cui sono stati assegnati.

All'impiegata adibita a mansioni di concetto di particolare importanza, a parità di rendimento degli uomini, si corrisponde lo stesso stipendio minimo previsto per la pari categoria di uomini.

Art. 15

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato ha diritto per ogni biennio di effettivo servizio ad una maggiorazione del 5 % da applicarsi sul minimo tabellare e la indennità di contingenza della categoria o gruppo di appartenenza fino a raggiungere la percentuale massima del 70 %. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

Nel caso di passaggio di categoria o gruppo, l'impiegato manterrà, in aggiunta al nuovo minimo tabellare ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria o gruppo di appartenenza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 70 %, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare della nuova categoria o gruppo e della corrispondente indennità di contingenza in atto alla data del passaggio di categoria o gruppo. Lo stesso criterio sarà seguito in caso di passaggio dalle qualifiche speciali alla categoria impiegatizia.

L'impiegato avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici del 5 % o frazione, quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale massima complessiva del 70 % del nuovo minimo tabellare e della corrispondente indennità di contingenza. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria o gruppo, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Tuttavia gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di variazione dei minimi tabellari di stipendio, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati, verrà applicata sulla somma del nuovo minimo tabellare della categoria o gruppo e della corrispondente indennità di contingenza in atto al 31 dicembre dell'anno precedente, con la stessa decorrenza della variazione. Viceversa il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza, verrà effettuato al termine di ogni anno solare sulla contingenza in atto al 31 dicembre ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di trasferimento dell'impiegato, la percentuale complessiva verrà applicata sul minimo tabellare della categoria o gruppo di appartenenza e sulla corrispondente indennità di contingenza in vigore nel nuovo luogo di destinazione.

La frazione di biennio in corso alla data di entrata in vigore del presente contratto sarà utile agli effetti della maturazione degli aumenti biennali.

Norma transitoria.

Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 14 giugno 1952 vengono fissati, con decorrenza dal 1° novembre 1958, nelle seguenti misure globali, comprendenti le quote forfettarie di rivalutazione previste dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952 e successivamente aumentate:

	Ex 1ª Zona		Ex 2ª Zona		Ex 3ª Zona		Ex 4ª Zona	
	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne
1ª Categoria	2.660	2.660	2.590	2.590	2.530	2.530	2.470	2.470
2ª Categoria:								
superiore 21 anni . .	1.840	1.560	1.790	1.520	1.750	1.490	1.720	1.460
da 20 a 21 anni . .	1.540	1.300	1.500	1.270	1.470	1.250	1.440	1.230
inferiore 20 anni . .	1.520	1.230	1.480	1.200	1.450	1.180	1.430	1.160
3ª Categoria *A*:								
superiore 21 anni . .	1.210	1.040	1.180	1.000	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
da 20 a 21 anni . .	1.120	950	1.090	930	1.070	910	1.050	890
da 19 a 20 anni . .	1.100	930	1.080	870	1.060	850	1.040	830
da 18 a 19 anni	970	900	950	780	940	770	920	750
da 17 a 18 anni . .	870	730	840	710	830	690	810	680
da 16 a 17 anni . .	790	660	760	640	750	630	730	620
inferiore 16 anni . .	680	610	670	600	650	590	640	580
3ª Categoria *B*:								
superiore 21 anni . .	920	800	900	780	880	770	870	750
da 20 a 21 anni . .	860	730	840	710	830	700	810	690
da 19 a 20 anni . .	850	670	820	660	810	640	800	630
da 18 a 19 anni . .	730	610	750	590	720	580	710	580
da 17 a 18 anni . .	650	560	640	550	630	540	620	530
da 16 a 17 anni . .	600	510	590	500	580	490	570	490
inferiore 16 anni . .	520	470	510	460	500	450	490	450

Nel caso di avvenuti passaggi di categoria (antecedenti al 14 giugno 1952) le predette misure globali vanno riferite alla categoria cui apparteneva il lavoratore alla data di maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità.

Le misure globali di cui sopra vanno riferite alle zone di retribuzione esistenti anteriormente al 1° giugno 1954 (1).

---

(1) *N.B.* - Le zone territoriali esistenti anteriormente al 1° giugno 1954 erano le seguenti:

I ZONA: Milano - Genova - Torino - Napoli - Roma.

II ZONA: Bologna - Venezia - Novara - Vercelli - Aosta - Asti - Varese - Como - Savona - Brescia - Alessandria - La Spezia - Savigliano - Padova - Bolzano - Ancona - Bari - Firenze - Foggia - Livorno - Massa Carrara - Palermo - Pisa - Salerno - Taranto - Terni - Bergamo.

III ZONA: Imperia - Belluno - Cremona - Ferrara - Mantova - Modena - Parma - Reggio Emilia - Rovigo - Sondrio - Trento - Treviso - Udine - Verona - Forlì - Ravenna - Cuneo (escluso Savigliano) - Vicenza - Pavia - Piacenza - Arezzo - Avellino - Benevento - Brindisi - Cagliari - Caserta - Catania - Catanzaro - Chieti - Cosenza - Frosinone - Grosseto - L'Aquila - Latina - Lecce - Lucca - Matera - Messina - Perugia - Pescara - Pistoia - Rieti - Sassari - Siena Viterbo.

IV ZONA: Agrigento - Ascoli Piceno - Caltanissetta - Campobasso - Enna - Macerata - Nuoro - Pesaro - Potenza - Ragusa - Reggio Calabria - Siracusa - Teramo - Trapani.

Art. 16.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 175.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 25.

Agli effetti di cui sopra s'intende per retribuzione mensile quella prevista dai comma 1) e 2) dell'art. 13.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud, in base alle quali, in caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento, non subiranno riduzioni.

Art. 19.

INDENNITA PER GLI ADDETTI ALLE LAVORAZIONI NOCIVE, PERICOLOSE O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Il particolare trattamento normativo ed economico per gli addetti alle lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose è quello previsto nella Sezione B della Parte Comune del presente contratto.

Art. 20.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora la località ove l'impiegato svolge la sua attività non presenti possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati ed il perimetro del più vicino di questi disti km. 5 ed oltre, l'Azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto del personale deve corrispondere un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo.

Art. 21.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO E CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, ha diritto ad una particolare indennità mensile ragguagliata all'8 % del minimo stipendiale della categoria di appartenenza e della eventuale indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 22.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese e deve essere accompagnata da una busta o prospetto equivalente, contenente tutti gli elementi specificati all'art. 26 della collegata regolamentazione operaia.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5 % in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente: inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione su taluno degli elementi della retribuzione, all'impiegato deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 23.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi mensili percepiti in servizio, secondo i termini sotto elencati:

giorni 15 per gli aventi anzianità di servizio fino a 2 anni;

giorni 20 per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

giorni 25 per gli aventi anzianità di servizio fino a 18 anni;

giorni 30 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; le festività previste nel precedente articolo 11 che cadono in tale periodo, non sono computabili agli effetti delle ferie stesse mentre è consentito che si

faccia luogo o ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento dell'indennizzo come specificato al successivo comma quinto. La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le ferie non competono all'impiegato durante il periodo di prova; tale periodo però, deve essere computato, agli effetti dell'anzianità feriale, per l'impiegato che sia stato confermato in servizio.

L'impiegato può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre l'impiegato ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale incompiuto, semprechè non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno computate come mese intero.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 28.

Art. 24.

PERMESSI

Semprechè ricorrano giustificati motivi compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso e per sua esigenza.

Il permesso concesso in occasione di decesso di familiari dell'impiegato non può essere computato come ferie.

Art. 25.

CONGEDO MATRIMONIALE

Il permesso di giorni 15, da concedere a norma di legge all'impiegato che contrae matrimonio, è computato escludendo i giorni festivi.

Per il rimanente si fa rimandò al trattamento stabilito, come detto, a norma di legge.

Art. 26.

ASPETTATIVA

All'impiegato che abbia un'anzianità di servizio non inferiore ai cinque anni, l'azienda può concedere un periodo di aspettativa per malattia (oltre il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 30) nella misura massima di tre mesi, prorogabili, per documentate ulteriori necessità convalescenziarie, sino ad un massimo di altri tre mesi.

Semprechè ricorrano gli stessi requisiti di anzianità, l'azienda può concedere all'impiegato che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, una aspettativa, in relazione alla natura delle necessità che hanno motivato la richiesta stessa.

Gli anzidetti periodi di aspettativa non comportano retribuzione nè maturazione di alcun effetto contrattuale.

Art. 27.

SERVIZIO MILITARE

Sia la chiamata che il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di impiego. Però se il richiamato alle armi risolve il rapporto stesso ha diritto a tutte le indennità, competentigli a norma delle vigenti disposizioni, ma come non ricorre l'obbligo del preavviso così non ricorre il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per l'impiegato non in prova il servizio militare è computato quale anzianità utile agli effetti della presente regolamentazione.

Terminato il servizio militare, l'impiegato deve presentarsi alla azienda nel termine di giorni trenta per riprendere servizio; in difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

In caso di richiamo alle armi a favore dell'impiegato sarà continuato, nella misura dovuta a norma di legge e sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi alla assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia o alle altre forme di previdenza sostitutive od integrative di essa.

Al momento del richiamo alle armi, ove non si tratti di richiamo per esigenze militari di carattere eccezionale o di arruolamento volontario, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato e per un periodo non inferiore a tre mesi, una indennità mensile ragguagliata alla sua retribuzione di fatto.

Le norme stabilite con il presente articolo si intendono integrate con quelle previste dalle leggi che vigono per i casi di chiamata o di richiamo alle armi.

Art. 28.

TRASFERTA

All'impiegato in missione per esigenze di servizio, verrà corrisposto un trattamento da concordare in sede aziendale. In caso di mancato accordo l'azienda corrisponderà il seguente trattamento:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla seconda classe);

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50 % della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1) e 2) dell'art. 13, se la missione dura oltre le 12 e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra viene calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*), assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere remunerate come straordinario.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o in altre località, per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui al punto *d*), viene corrisposta, dopo il primo mese, nella misura del 35 % e, dopo il secondo mese, nella misura del 20 %.

L'indennità di cui al punto *d*) viene corrisposta nella misura del 20 % quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che l'impiegato normalmente disimpegna.

L'indennità di cui al punto *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto della presente regolamentazione e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 29.

TRASFERIMENTO

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto, normalmente con congruo preavviso.

L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione l'impiegato acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità degli impiegati o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

L'impiegato licenziato per la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto alla indennità di licenziamento e di preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte dell'impiegato dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, è dovuto anche il preavviso.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio (per ferrovia non inferiore alla seconda classe) e di vitto ed eventuale alloggio per sè e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, altri parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo), nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.) il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' anche dovuta all'impiegato e ai familiari che lo seguono nel trasferimento, limitatamente alla durata del viaggio, la indennità di trasferta di cui al punto *d*) dell'art. 28. Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione (stipendio e indennità di contingenza) che andrà a percepire alla nuova residenza; quando invece si trasferisca con famiglia, detta indennità è commisurata alla intera mensilità (stipendio e indennità di contingenza). Qualora per effetto di trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

All'impiegato che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Chiarimento a verbale.

Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

A richiesta dell'azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, e semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es.: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza) è dovuto all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;

2) conservazione del posto per mesi 9 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;

3) conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel primo caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione della intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per due mesi ed alla metà di essa per gli altri quattro mesi; nel secondo caso alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per tre mesi ed alla metà di essa per gli altri sei mesi; nel terzo caso alla correspon-

sione della intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per quattro mesi ed alla metà di essa per gli altri otto mesi.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data della stipulazione del presente contratto.

Per i lavoratori assistiti dal regime assicurativo previsto per la t.b.c. valgono le norme legislative in vigore.

Art. 31.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nelle manifestazioni del rapporto di lavoro l'impiegato dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare i rapporti di educazione verso i colleghi ed i dipendenti, di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'impiegato, i superiori impronteranno i rapporti con il rispettivo dipendente ai sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere in grado gli impiegati di conoscere oltre ai propri superiori diretti, quelli con i quali possono avere rapporti nella esplicazione delle proprie mansioni.

Art. 32.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) osservare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni della presente regolamentazione nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'azienda non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui al comma precedente e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del c.c.;

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 33.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione e alle altre norme speciali indicate nell'art. 9 della parte comune possono essere punite, a seconda della gravità della mancanza, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;
2) ammonizione scritta;
3) sospensione dal lavoro fino a 5 giorni;
4) licenziamento.

Le organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il limite di durata della sospensione prevista dal punto terzo.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'impiegato devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 34.

SOSPENSIONI

Incorre nel provvedimento della sospensione l'impiegato:

a) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 32, e abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo;

c) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che contravvenga al divieto di fumare espressamente segnalato con apposito cartello laddove ragioni tecniche o di sicurezza consiglino tale divieto.

Art. 35.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) *con la perdita dell'indennità di preavviso ma non delle altre indennità.*

In tale provvedimento incorre l'impiegato che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza nel lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto d) dell'art. 34 semprechè la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata all'impiegato, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azione che implichi gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale della azienda;

f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto c) dell'art. 34 semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) trascuratezza nell'adempimento agli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando sia stato già comminato il provvedimento disciplinare di cui all'art. 34.

2) *senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'impiegato che compia atti che possano provocare all'azienda grave nocumento morale e materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza al divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili, comunque di materiale illustrativo, di brevetti e procedimenti di lavorazione ed equivalenti violazioni del segreto di ufficio;

d) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;

e) recidiva nella colpa di cui al punto c) dell'articolo precedente qualora vi sia dolo.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

Anni di servizio	1ª categoria	2ª categoria	3ª categoria
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre 5 fino a 10 anni . . .	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre i 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'azianità agli effetti della indennità di licenziamento.

Art. 37.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della azienda, non ai sensi dell'art. 35, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente all'1 luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà liquidata, al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 — quindici trentesimi — di retribuzione mensile per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti all'1 luglio 1937 e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva all'1 luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente all'1 luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento), portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae* per i quali varrà la norma dell'art. 15 della parte comune;

c) per l'anzianità maturatasi dall'1 gennaio 1945 in poi, la indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, un dodicesimo della tredicesima mensilità, l'indennità per lavoro effettuato in turni avvicendati, secondo le norme previste dal-

l'art. 17, Parte Comune, e l'indennità per lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, secondo le norme previste dall'art. 17, Parte Comune, del presente contratto, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di contingenza.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui prestato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto all'art. 39 della presente regolamentazione.

Art. 38.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, saranno corrisposte all'impiegato le aliquote sottoindicate della indennità di licenziamento prevista dall'art. 37 della presente regolamentazione:

il 50 % quando l'impiegato non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio.

l'intero trattamento, quando l'impiegato all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni servizio.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per malattia o infortunio, ed alle donne per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Lo stesso trattamento verrà usato agli impiegati che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Art. 39.

PREVIDENZA

Circa la « *previdenza impiegati industria* » l'azienda deve attenersi alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenenti il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 40.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non costituisce titolo per la risoluzione del contratto di impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Nelle occasioni suddette all'impiegato che chiede, con il dovuto preavviso di rescindere il rapporto di lavoro, sarà usato l'intero trattamento di liquidazione previsto dall'art. 37; nel caso però che le richieste di rescissione del contratto d'impiego assumessero carattere di generalità tale da compromettere il normale andamento aziendale, tale facoltà è temporaneamente sospesa e le organizzazioni sindacali periferiche di categoria interverranno per la regolazione della questione.

Art. 41.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo impiegato, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

indennità di zona malarica;
trattenute per risarcimento di danni;
liquidazione delle indennità in caso di morte;
certificato di lavoro;
restituzione documenti di lavoro;
lavoro effettuato in turni avvicendati;
tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Alla parte comune sono rinviate le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale:

regolamento interno;
reclami e controversie;
commissioni interne;
permessi per cariche sindacali;
aspettativa per cariche pubbliche e sindacali;
abrogazione dei precedenti contratti-opzione;
condizioni di miglior favore;
decorrenza e durata.

PARTE QUARTA

DISPOSIZIONI COMUNI ALLE TRE REGOLAMENTAZIONI

A) *Istituti inerenti al trattamento del singolo lavoratore*

Art. 1.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Ai lavoratori che per ragioni di lavoro vengono destinati in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti Autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 2.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena la azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento di danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 10 % del suo importo.

Art. 3.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Al riguardo dispongono le norme del codice civile (art. 2122) che disciplina la materia.

In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore la indennità sostitutiva del preavviso e quella del licenziamento, previste dalla corrispondente regolamentazione, saranno liquidate a titolo di « indennità in caso di morte » al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del codice civile.

In mancanza delle persone indicate nel secondo comma le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima (articolo 565 cod. civ.).

Art. 4.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualuque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 5.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli regolarmente aggiornati ed il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria.

Nel caso che l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti dovrà rilasciare al lavoratore stesso una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 6.

ASSENZE

Le assenze dal lavoro per malattia e infortunio, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto contrattualmeste previsti.

Ai particolari effetti dell'indennità di licenziamento, ferme restando le norme previste dalle leggi in caso di t.b.c., di gravidanza e puerperio, si tiene conto delle assenze di qualsiasi durata fino a quando permane in atto il rapporto di lavoro, fermo restando anche quanto previsto dal contratto per le varie forme di aspettativa, per la quale restano in vigore le norme stabilite nei relativi articoli contrattuali.

Art. 7.

LAVORO EFFETTUATO IN TURNI AVVICENDATI

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera in turni avvicendati, le relative maggiorazioni (4 % per le ore diurne e 25 % per le ore notturne) saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, delle ferie e della gratifica natalizia, sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni al quale il lavoratore partecipa.

Per la gratifica natalizia, tale maggiorazione media sarà corrisposta sempre che, all'atto della liquidazione della gratifica, il lavoratore risulti continuativamen e addetto ai turni da almeno due quindicine o quattro settimane.

Per l'indennità di licenziamento tale maggiorazione media sarà corrisposta sempre che il lavoratore sia stato addetto ai turni nell'ultimo anno o nel minor periodo di servizio e la misura sarà ragguagliata proporzionalmente alla durata effettiva delle prestazioni che il lavoratore abbia dato nelle lavorazioni di cui trattasi negli ultimi dodici mesi o nel minor periodo di servizio compiuto.

B) *Norme per le lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose*

Art. 8.

Ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e, per gli aventi diritto, le altre eventuali disposizioni vigenti in materia, mentre si riconferma la necessità che nulla sia omesso, sia da parte delle aziende, sia da parte dei lavoratori, per eliminare o ridurre le cause che determinano condizioni di particolare pericolo o nocività, si conviene che agli operai normalmente addetti a lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose in relazione alle tipiche condizioni di lavoro proprie della industria olearia, dei grassi, saponi e affini, e agli impiegati ed agli appartenenti alle qualifiche speciali che partecipino normalmente e sovraintendano direttamente con carattere di continuità alle lavorazioni stesse, venga corrisposta una speciale indennità proporzionata alla nocività, pericolosità o particolare gravosità ambientale di lavoro (1).

(1) Vedi anche art. 33 Regolamentazione operai.

Art. 9.

Ai fini di cui sopra i lavoratori interessati alle presenti norme vengono ripartiti nei seguenti gruppi:

1) lavoratori esposti all'azione di sostanze ad elevato grado di tossicità, allorchè, nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tecnica ed igienica prescritti dalla legge, possano ad essi derivarne gravi intossicazioni (acute, subacute e croniche);

2) lavoratori esposti all'azione di sostanze a tossicità di medio grado o di sostanze irritanti, allorchè, nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tecnica ed igienica, prescritti dalla legge, possano ad essi derivarne intossicazioni o persistenti lesioni della pelle o delle mucose;

3) lavoratori esposti all'azione di sostanze a tossicità di grado minore o di sostanze meno irritanti, allorchè, nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tecnica ed igienica, prescritti dalla legge, possano ad essi derivarne temporanee intossicazioni o lesioni irritative della pelle, degli occhi o delle mucose, nonchè lavoratori operanti normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose.

Casi eccezionali di concorso di più elementi sfavorevoli, sia di nocività e sia di nocività e pericolosità, possono essere esaminati al fine di spostare al grado superiore la misura della indennità.

Per gli impiegati e per gli appartenenti alle qualifiche speciali, l'assegnazione ai gruppi di cui sopra non coincide necessariamente con l'assegnazione, effettuata agli stessi fini, degli operai addetti alle medesime lavorazioni, bensì sarà determinata dalle specifiche modalità e circostanze delle prestazioni dei singoli lavoratori di cui trattasi.

Le indennità da corrispondere ai lavoratori aventi diritto, a decorrere dal 1° luglio 1958, sono le seguenti:

1° gruppo L. 23,00 orarie;
2° gruppo L. 13,40 orarie;
3° gruppo L. 9,55 orarie.

Art. 10.

Allo scopo di indicare alle parti direttamente interessate criteri orientativi uniformi in relazione alla esistenza nelle Associazioni rappresentate dall'Associazione Industriale stipulante di comuni caratteristiche di lavorazione, si conviene che:

Rientrano nel *primo gruppo* le seguenti lavorazioni:

personale addetto alla pulizia a mano delle vasche di deposito del solfuro di carbonio;

conduttore degli apparecchi di estrazione e distillazione con solfuro di carbonio (cosiddetto distillatore) e il relativo aiuto (calderista).

Rientrano nel *secondo gruppo* le seguenti lavorazioni:

preparatori di essiccativi con processo di produzione in apparecchi aperti;

addetti ai laboratori chimici che adoperano il solfuro di carbonio quando le analisi relative non vengono effettuate sotto cappa con adeguata fuoruscita di gas all'esterno.

Rientrano nel *terzo gruppo* le seguenti lavorazioni:

addetti alla formazione di miscele per mangimi particolarmente polverose o alla manipolazione delle stesse quando il lavoro si svolge in ambienti chiusi o non dotati di adeguati mezzi di eliminazione;

conduttori di impianti di raffinazione che per il normale esercizio delle mansioni loro affidate ed in relazione alle particolari condizioni dell'impianto siano costretti a trattenersi continuamente in ambienti con temperatura media superiore ai 40°.

Art. 11.

Per gli operai addetti a lavorazioni molto sporchevoli o per gli impiegati e gli appartenenti alle qualifiche speciali che nello svolgimento delle loro mansioni sono soggetti a notevole insudiciamento, ferme restando le disposizioni concordate per la fornitura degli abiti da lavoro, le aziende sono tenute a fornire mezzi detersivi, idonei e sufficienti.

Art. 12.

Le indennità di cui all'art. 2 verranno corrisposte per le ore intere di effettiva prestazione del lavoratore nelle particolari condizioni sopra considerate ed opereranno agli effetti contrattuali nei soli limiti previsti dal successivo articolo 10.

Le suddette indennità non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore. Esse saranno aggiornate di sei mesi in sei mesi, al 1° gennaio ed al 1° luglio di ogni anno, nella misura percentuale in cui sarà variato nel semestre il minimo contrattuale nazionale per il manovale comune, aumentato della indennità di contingenza da calcolarsi nella media delle variazioni intervenute nello stesso periodo per le città di Torino, Milano, Terni, Foggia.

Art. 13.

Qualora per sopravvenuto miglioramento degli impianti o per modifiche del processo produttivo non sussistessero più le condizioni per le quali la indennità era stata concordata, si farà luogo, mediante accordo fra le parti, allo spostamento ad altro grado o alla soppressione delle indennità.

Art. 14.

L'indennità di cui al presente accordo deve essere corrisposta anche ai lavoratori ausiliari (meccanici, falegnami, muratori, elettricisti, etc.) comandati a prestare la loro opera nei locali nei quali viene effettuata la lavorazione che dà diritto alla indennità, purchè questa si svolga durante la loro prestazione. Comunque l'indennità deve essere corrisposta solo per le ore di effettiva permanenza nel reparto.

Per i lavoratori in genere che, pur non essendo strettamente legati al processo produttivo, operano saltuariamente negli ambienti considerati, sarà determinata, di comune accordo, una durata media di presenza per il computo dell'indennità.

Art. 15.

L'incasellamento dei lavoratori nei gruppi sopra considerati sarà fatto mediante accordo diretto tra le par-

ti. In caso di controversia, sarà esperita la normale procedura per le vertenze sindacali, con la partecipazione di una speciale commissione paritetica, composta di tecnici e sanitari, nominati dalle parti. Per gli impiegati e per gli appartenenti alle qualifiche speciali le aziende hanno la facoltà di forfetizzare in misura giornaliera o mensile, d'intesa con gli interessati, le indennità ad essi spettanti a norma delle disposizioni sopra citate.

Art. 16.

Per i lavoratori delle aziende presso le quali, attraverso la fissazione dei trattamenti economici anche collettivi sia già stato tenuto conto delle particolari condizioni di lavoro oggetto del presente accordo, le parti o le organizzazioni interessate concorderanno l'adeguamento di detto trattamento con quello derivante per lo stesso titolo dalle disposizioni del presente accordo, effettuando, se del caso, il relativo conguaglio.

Restano salve le condizioni di miglior favore eventualmente in atto.

Art. 17.

In relazione al precedente articolo, è stabilito quanto segue:

a) *Ferie.* — Per i lavoratori che al momento dell'invio in ferie siano stati addetti continuativamente da almeno tre mesi alle lavorazioni di cui al presente accordo, la competente indennità sarà computata nella retribuzione da corrispondere per il periodo feriale.

b) *Festività infrasettimanali e nazionali.* — In tali ricorrenze la competente indennità sarà corrisposta allorchè il lavoratore ne abbia goduto da almeno una settimana.

c) *Gratifica natalizia o tredicesima mensilità.* — Agli effetti di tali istituti l'indennità competente a norma del presente accordo sarà calcolata nella retribuzione, ragguagliandola però alla durata effettiva delle prestazioni che il lavoratore avrà dato nell'anno o nel minor periodo di servizio prestato, nelle lavorazioni di cui trattasi.

Per quanto concerne gli operai, le aziende hanno facoltà di liquidare la quota di gratifica afferente alle indennità in parola o per ciascun periodo di paga mediante addizionale dell'8 % sulla indennità corrisposta per il periodo stesso, o mensilmente, od a periodi più lunghi o a fine d'anno.

d) *Indennità di licenziamento.* — Per il lavoratore addetto normalmente alle lavorazioni di cui ai precedenti articoli, la relativa indennità sarà calcolata nella indennità di licenziamento ragguagliandola però alla durata effettiva delle prestazioni che il lavoratore avrà dato nella lavorazione di cui si tratta negli ultimi dodici mesi o nel minor periodo di servizio prestato.

e) Per i lavoratori fruenti da almeno tre mesi della indennità del primo gruppo di cui all'art. 2, i quali siano trasferiti a reparti di lavorazioni meno nocive o non nocive, l'indennità stessa sarà mantenuta nella misura prevista per il primo gruppo durante le prime quattro settimane di permanenza nella nuova destinazione.

C) *Istituti di carattere generale e sindacale*

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge in vigore.

Ogni altro richiamo a diverse norme contenute nel testo contrattuale si intende abrogato.

Art. 19.

REGOLAMENTO INTERNO

L'eventuale regolamento interno, da attuarsi con i modi previsti dall'art. 2, n. 3 del vigente accordo interconfederale sulle Commissioni Interne, deve essere esposto in luogo chiaramente visibile.

Art. 20.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne, previste dal relativo accordo interconfederale, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposto all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 21.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne si richiama la disciplina interconfederale in materia.

Art. 22.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni nazionali di Categoria, della Camera del Lavoro, della Unione Provinciale dei Lavoratori e della Camera Sindacale Provinciale, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette, tramite le associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 23.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità non però agli effetti della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e del godimento delle ferie.

La durata dell'aspettativa per i lavoratori stagionali coprenti cariche sindacali è limitata al periodo della campagna.

Art. 24.

ABROGAZIONE DEI PRECEDENTI CONTRATTI - OPZIONE

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti collettivi nazionali e provinciali integrativi preesistenti per le categorie di lavoratori cui si riferiscono le regolamentazioni del contratto stesso.

Per quanto concerne gli accordi interconfederali, gli altri accordi provinciali e gli accordi aziendali, si intendono superate e sostituite (salvi facendo i casi di esplicito richiamo) le norme afferenti agli istituti disciplinati dalla corrispondente regolamentazione del presente contratto, le cui disposizioni — nell'ambito di ciascuno degli istituti stessi — sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Peraltro, per quanto concerne i predetti altri accordi provinciali ed accordi aziendali, le parti interessate si consulteranno per proporre poi alle rispettive competenti Organizzazioni sindacali periferiche l'accordo per la opzione — in relazione a singoli istituti — fra le norme di cui alla corrispondente regolamentazione del presente contratto e quelle degli accordi in questione regolanti i singoli stessi istituti.

L'opzione non potrà essere esercitata dopo il 60° giorno dalla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 25.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dal lavoratore.

Art. 26.

PICCOLE AZIENDE E ATTIVITÀ STAGIONALI

Per le piccole aziende industriali che occupano non più di otto lavoratori e per gli stabilimenti oleari svolgenti prevalentemente attività stagionali, anche se occupano un numero superiore di lavoratori, si conviene che, attraverso accordi da stipularsi fra le competenti Organizzazioni Sindacali Provinciali, si potrà addivenire a temperamenti che valgano a limitare l'onere di qualche istituto contrattuale.

Per quanto riguarda particolarmente le aziende svolgenti attività stagionale, le organizzazioni predette dovranno effettuare il loro esame entro il termine di 30 giorni dalla presentazione delle richieste. Trascorso tale termine o in caso di mancato accordo l'esame della questione sarà deferito alle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria le quali, entro un ugual termine di 30 giorni, concorderanno i temperamenti sopradetti.

Chiarimento a verbale.

Le parti danno atto che con la clausola di cui sopra non hanno inteso derogare nei confronti delle aziende e dei lavoratori rispettivi dal carattere vincolativo del contratto nazionale. Pertanto questo contratto conserverà la sua piena validità nel caso che neanche le Associazioni nazionali raggiungano un accordo in merito alla materia di cui all'articolo di cui sopra.

Art. 27.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha la validità di tre anni a decorrere dal 1° novembre 1958 e si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non sia stato disdetto, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

NOTE ESPLICATIVE AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
11 novembre 1958

1. — Ovviamente l'applicazione delle declaratorie previste per la classificazione dei lavoratori — siano essi operai, o aventi qualifica speciale oppure impiegati — non può essere operata declassando dalle assegnazioni di categoria precedentemente effettuate.

2. — Allorchè ricorra la dizione « normale indennità di liquidazione » si deve intendere che nel caso si applicano le norme tutte del preavviso e della indennità di licenziamento.

3. — Per quanto concerne i controlli personali le parti dichiarano che i controlli del genere nei confronti degli appartenenti alla qualifica speciale, quando necessari, devono essere attuati con le forme più opportune.

4. — Allorchè ricorra la dizione « intera retribuzione » oppure « retribuzione » si deve intendere che vi è compresa la indennità di contingenza.

In fede di che le Organizzazioni stipulanti sottoscrivono il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro composto di una Parte I (Regolamentazione per i lavoratori aventi la qualifica operaia). Parte II (Regolamentazione per i lavoratori aventi la qualifica speciale). Parte III (Regolamentazione per gli appartenenti alla qualifica imipegatizia). Parte IV (Disposizioni comuni alle tre regolamentazioni). Note esplicative.

Letto, approvato e sottoscritto.

Roma, 11 novembre 1958

TABELLA IMPIEGATI

UOMINI — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA O:																	
Milano	75.000	56.500	49.000	42.050	40.400	38.800	35.050	30.700	28.450	23 450	35.650	34.050	33.050	30.950	26.150	24.650	19 650
Torino	73.350	55.200	47.950	41.150	39.500	38.000	34.900	30.050	27.850	23.000	34.900	33.850	32.350	30.250	25.600	24.100	19 200
Genova (1)	72.650	54.750	47.500	40.800	39.150	37.600	34.550	29.800	27.600	22.750	34.550	33.000	32.100	30.000	25.350	23.900	19 050
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	72.350	54.500	47.300	40.600	38.950	37.450	34.400	29.650	27.500	22.650	34.400	32.850	31.950	29.900	25.250	23.750	19 000
Situazione extra: Varese	73.100	55.100	47.850	41.050	39.450	37.900	34.850	29.950	27.800	22.950	34.950	33.200	32.300	30.200	25.500	24.050	19 200
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	69.700	52.550	45.600	39.100	37.600	36.050	33.150	28.550	26.500	21.850	33.150	31.650	30.750	28.750	24.350	22.950	18 250
Situazione extra Crema	74.250	55.950	48.550	41.650	40.050	38.450	35.300	30.450	28.150	23.250	35.300	33.750	32.750	30.650	25.950	24.450	19 450
Sondrio	71.900	54.200	47.000	40.350	38.750	37.250	34.150	29.500	27.300	22.500	34.150	32.650	31.650	29.700	25.100	23.600	18 850
Trieste	70.200	52.950	45.950	39.400	37.900	36.400	33.400	28.750	26.700	22.000	33.400	31.950	30.950	29.000	24.500	23 100	18 350
Verbania	70.900	53.450	46.350	39.850	38.250	36.700	33.750	29.050	26.950	22.200	33.750	32.250	31.250	29.300	24.800	23.300	18 650
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.350	51.550	44.700	38.400	36.850	35.450	32.550	28.000	26.000	21.500	32.550	31.050	30.150	28.250	23.900	22.500	17 900
Situazione extra: Biella	73.100	55.110	47.850	41.050	39.450	37.900	34.850	29.050	27.800	22.950	34.850	33.200	32.300	30.200	25.550	24.050	19 200
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.550	50.750	44.000	37.800	36.300	34.900	32.050	27.600	25.550	21.050	32.000	30.550	29.650	27.750	23.450	22.100	17.600
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R Emilia	66.750	49.850	43.250	36.850	35.450	34.000	31.250	26.950	24.950	20.600	31.200	29.850	28.950	27.150	22.050	21.650	17 250
ZONA VI																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.400	49.050	42.600	36.400	35.000	33.600	30.850	26.600	24.650	20.350	30.750	29.400	28.500	26.750	22.550	21,250	16 950
ZONA VII																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65.000	48.500	42.050	35.650	34.250	32.900	30.200	26.050	24.150	19.900	30.150	28.750	27.950	26.200	22.150	20.850	16 600
ZONA VIII																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.050	47.450	41.200	34.950	33.550	32.250	29.600	25.450	23.600	19.500	29.550	28.200	27.400	25.600	21.700	20.400	16 300
Situazione extra: Valdarno	65.850	49.100	42.650	36.100	34.700	33.350	30.650	26.350	24.500	20.200	30.550	29.200	28.300	26.550	22.400	21.100	16.800
ZONA IX																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.400	45.750	39.700	33.400	32.100	30.800	28.300	24.250	22.600	18.700	28.250	27.000	26.200	24.600	20.750	19.550	15 600
Situazione extra Ascoli Piceno	61.850	46.100	40.000	33.650	32.350	31.050	28.500	24.600	22.750	18.850	28.450	27.200	26.400	24.750	20.900	19.700	15.700
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60.300	44.800	38.850	32.550	31.200	30.000	27.600	23.700	22.000	18.150	27.400	26.150	25.350	23.750	20.100	18.950	15 050
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.300	43.700	37.950	31.650	30.500	29.300	26.900	23.150	21.500	17.700	26.550	25.300	24.600	23.050	19.450	18.300	14 600
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.550	41.750	36.300	30.200	29.050	27.900	25.600	22.100	20.450	16.850	25.200	24.100	23.350	21.900	18.450	17.450	13 900

(1) I minimi di salario indicati sono comprensivi dell'ex quota integrativa della contingenza già vigente nella provincia di Genova.

TABELLA IMPIEGATI

DONNE — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA O:																	
Milano	75.000	48.600	41.750	36.150	34.100	30.700	28.400	26.100	24.250	21.700	30.700	29.350	27.500	24.250	22.100	20.950	18.350
Torino	73.350	47.500	40.900	35.400	33.400	30.050	27.800	25.500	23.700	21.200	30.000	28.650	26.850	23.700	21.650	20.500	17.950
Genova (1)	72.650	47.100	40.500	35.100	33.050	29.800	27.550	25.300	23.500	20.950	29.750	28.400	26.650	23.500	21.500	20.350	17.800
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	72.350	46.900	40.350	34.950	32.900	29.650	27.450	25.150	23.400	20.850	29.600	28.250	26.550	23.400	21.350	20.250	17.750
Situazione extra: Varese	73.100	47.350	40.800	35.300	33.300	29.950	27.700	25.450	23.650	21.100	29.950	28.550	26.800	23.650	21.600	20.450	17.900
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	69.700	45.200	38.850	33.650	31.750	28.350	26.400	24.250	22.550	20.150	28.500	27.250	25.500	22.550	20.550	19.500	17.100
Situazione extra: Crema	74.250	48.150	41.400	35.800	33.800	30.450	28.100	25.800	24.000	21.500	30.400	29.000	27.200	24.000	21.900	20.750	18.150
Sondrio	71.900	46.600	40.100	34.700	32.750	29.500	27.250	25.000	23.250	20.750	29.450	28.100	26.300	23.250	21.200	20.150	17.650
Trieste	70.200	45.550	39.100	33.900	32.000	28.750	26.650	24.500	22.700	20.300	28.700	27.500	25.700	22.700	20.700	19.650	17.250
Verbania	70.900	45.950	39.500	34.200	32.300	29.050	26.900	24.700	22.950	20.450	29.000	27.750	26.000	22.950	20.900	19.850	17.400
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.350	44.300	38.150	33.000	31.100	28.000	25.900	23.750	22.150	19.750	28.000	26.750	25.050	22.150	20.200	19.150	16.750
Situazione extra: Biella	73.100	47.400	40.800	35.350	33.300	29.050	27.750	25.450	23.650	21.100	29.950	28.550	26.800	23.650	21.600	20.450	17.900
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.550	43.650	37.500	32.500	30.650	27.600	25.500	23.400	21.800	19.450	27.550	26.250	24.650	21.750	19.800	18.850	16.500
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	66.750	42.350	36.850	31.650	29.900	26.950	24.900	22.850	21.250	19.000	26.900	25.650	24.050	21.250	19.400	18.350	16.150
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.400	42.200	36.300	31.300	29.550	26.600	24.600	22.550	20.950	18.750	26.500	25.300	23.650	20.900	19.100	18.100	15.850
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65.000	41.700	35.850	30.700	28.950	26.050	24.100	22.100	20.550	18.300	25.950	24.800	23.250	20.500	18.750	17.750	15.550
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.650	40.850	35.150	30.050	28.300	25.450	23.550	21.700	20.150	17.950	25.400	24.250	22.700	20.100	18.300	17.400	15.200
Situazione extra: Valdarno	65.850	42.250	36.350	31.050	29.350	26.350	24.450	22.400	20.800	18.650	26.300	25.100	23.500	20.750	18.950	17.950	15.750
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.400	39.350	33.800	28.700	27.100	24.350	22.550	20.700	19.250	17.200	24.300	23.250	21.800	19.250	17.550	16.650	14.600
Situazione extra: Ascoli Piceno	61.850	39.600	34.050	28.950	27.300	24.600	22.700	20.850	19.400	17.350	24.550	23.400	21.950	19.350	17.650	16.750	14.700
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60.800	38.550	33.150	27.950	26.350	23.700	21.950	20.200	18.800	16.700	23.550	22.500	21.050	18.650	16.950	16.150	14.150
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.300	37.550	32.350	27.250	25.700	23.150	21.400	19.650	18.250	16.350	22.800	21.800	20.400	18.000	16.450	15.600	13.700
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.550	35.900	30.900	26.000	24.550	22.100	20.400	18.800	17.450	15.550	21.700	20.700	19.400	17.150	15.650	14.850	13.000

(1) I minimi di salario indicati sono comprensivi dell'ex quota integrativa della contingenza già vigente nella provincia di Genova.

TABELLA QUALIFICHE SPECIALI

Stipendio minimo mensile

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1° Grado		2° Grado				1° Grado		2° Grado			
	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0:												
Milano	54.800	48.500	41.650	39.500	38.450	35.600	47.150	40.000	35.850	34.000	30.350	28.250
Torino	53.600	47.350	40.800	38.650	37.600	34.850	46.100	40.000	35.100	33.300	29.700	27.650
Genova (1)	53.150	46.950	40.400	38.300	37.300	34.500	45.700	39.600	34.800	32.950	29.450	27.400
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	52.900	46.750	40.200	38.150	37.100	34.300	45.500	39.450	34.600	32.800	29.300	27.250
Situazione extra: Varese	53.500	47.250	40.700	38.550	37.500	34.700	46.000	39.900	35.000	33.150	29.600	27.600
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	50.950	45.050	38.750	36.750	35.750	33.100	43.850	38.050	33.350	31.600	28.200	26.250
Situazione extra: Crema	54.200	48.000	41.250	39.100	38.100	35.250	46.700	40.450	35.500	33.650	30.050	27.950
Sondrio	52.550	46.450	40.000	37.900	36.850	34.100	45.250	39.150	34.400	32.600	29.150	27.100
Trieste	51.350	45.450	39.000	37.050	36.000	33.350	44.150	38.300	33.600	31.900	28.400	26.500
Verbania	51.850	45.850	39.400	37.400	36.350	33.650	44.550	38.650	33.900	32.200	28.650	26.750
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	50.000	44.200	38.050	36.000	35.100	32.500	43.000	37.300	32.700	31.000	27.700	25.750
Situazione extra: Biella	53.500	47.250	40.700	38.550	37.500	34.800	46.000	39.900	35.000	33.150	29.600	27.600
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	49.050	43.350	37.300	35.350	34.400	31.900	42.200	36.600	32.100	30.450	27.150	25.250
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	47.600	42.050	36.150	34.300	33.400	30.000	40.950	35.500	31.100	29.550	26.350	24.550
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	47.100	41.650	35.800	33.950	33.050	30.600	40.500	35.200	30.800	29.250	26.100	24.300
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	46.000	40.700	35.050	33.150	32.300	29.900	39.550	34.300	30.100	28.550	25.450	23.700
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	45.050	39.850	34.250	32.500	31.600	29.300	38.750	33.600	29.500	27.950	24.950	23.250
Situazione extra: Valdarno	46.600	41.200	35.450	33.650	32.700	30.250	40.100	34.800	30.500	28.950	25.800	24.050
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	44.050	38.900	33.000	31.300	30.500	28.200	37.900	32.850	28.400	26.950	24.050	22.400
Situazione extra: Ascoli Piceno	44.350	39.250	33.300	31.500	30.700	28.400	38.150	33.050	28.600	27.150	24.250	22.550
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	42.750	37.800	31.950	30.250	29.500	27.250	36.750	31.900	27.500	26.050	23.250	21.700
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	41.450	36.650	30.800	29.250	28.400	26.300	35.650	30.900	26.550	25.150	22.450	20.850
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	39.250	34.700	29.200	27.650	26.900	24.050	33.750	29.300	25.100	23.750	21.250	19.750

(1) I minimi di salario indicati sono comprensivi dell'ex quota integrativa della contingenza già vigente nella provincia di Genova.

TABELLA OPERAI

UOMINI — *Paga minima oraria*

ZONE	Operaio specializzato			Operaio qualificato				Manovale specializzato				Manovale comune				Manovale stagionale			
	Sup. 21 anni	18–20 anni	16–18 anni	Sup. 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0.																			
Milano	188,70	183,50	162,40	169,40	164,50	144,50	119,50	160,40	149,50	118,20	93,00	150,50	140,60	111,10	77,20	149,40	139,50	110,20	74,50
Torino	184,50	179,40	158,80	165,70	160,30	141,30	117,00	158,00	146,50	115,60	91,00	147,20	137,40	108,70	75,60	146,10	136,40	107,80	72,90
Genova (1)	183,00	177,80	157,40	164,30	159,50	140,00	115,80	155,30	145,10	114,60	90,10	145,90	136,30	107,60	74,90	144,80	135,30	106,90	72,30
ZONA I: Como, Firenze, Roma	182,10	177,00	156,70	163,50	158,70	139,40	115,30	154,50	144,50	114,00	89,70	145,20	135,70	107,20	74,50	144,20	134,70	106,40	71,90
Situazione extra: Varese	184,10	170,00	158,40	165,30	160,40	141,00	113,50	156,[illegible]	146,[illegible]	115,30	90,80	146,90	137,10	108,40	75,30	145,70	136,10	107,50	72,80
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	175,40	170,60	151,00	157,50	153,00	134,30	111,10	149,[illegible]	139,20	109,90	86,50	139,90	130,70	103,30	71,80	138,90	129,70	102,50	69,30
Situazioni extra:																			
Crema	180,80	181,60	160,70	167,80	162,90	143,10	118,20	158,90	148,20	117,10	92,10	149,00	139,20	110,00	76,50	147,90	138,20	109,20	73,80
Sondrio	181,00	176,00	155,70	162,50	157,70	138,60	114,60	153,90	143,70	113,30	89,20	144,30	134,80	106,50	74,00	143,20	133,80	105,70	71,40
Trieste	176,80	171,80	152,10	158,80	154,10	135,40	112,00	150,30	140,20	110,60	87,10	141,60	131,70	104,10	72,30	139,90	130,70	103,30	69,90
Verbania	178,50	173,60	153,60	160,30	155,60	136,60	113,00	151,70	141,70	111,80	88,00	142,30	133,00	105,10	73,10	141,30	132,00	104,30	70,50
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	172,20	167,40	148,10	154,60	150,10	131,80	109,10	146,30	136,60	107,70	84,90	137,20	128,20	101,30	70,50	136,30	127,30	100,60	70,20
Situazione extra: Biella	184,10	179,10	158,50	165,40	160,50	141,00	116,00	156,30	146,10	115,30	90,80	146,90	137,10	108,40	75,30	145,80	136,20	107,60	72,80
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	169,60	165,00	146,00	152,00	147,60	129,60	107,20	143,90	134,20	105,90	83,40	134,70	125,80	99,40	69,10	133,60	124,80	98,00	66,80
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	166,00	161,40	142,80	148,20	143,90	126,40	104,50	139,80	130,50	103,00	81,10	130,70	122,10	96,50	67,10	129,70	121,20	95,70	64,80
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	164,40	159,70	141,40	146,80	142,40	125,10	103,40	138,30	129,20	101,90	80,30	129,40	120,90	95,40	66,30	128,40	120,00	94,80	64,10
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	160,50	156,10	138,20	143,30	139,10	122,20	101,10	135,20	126,20	99,60	78,30	126,00	117,70	93,00	64,70	125,00	116,70	92,20	62,40
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	157,20	152,90	135,30	140,30	136,20	119,60	98,90	132,30	123,50	97,40	76,70	123,30	115,20	91,10	63,20	122,40	114,40	90,40	61,10
Situazione extra: Valdarno	162,70	158,10	139,90	145,20	141,00	123,80	102,40	137,00	127,90	100,90	79,40	127,60	119,10	94,20	65,50	126,60	118,30	93,50	63,20
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	151,60	147,30	130,40	133,90	130,00	114,30	94,40	126,20	117,80	92,90	73,20	117,50	109,80	86,70	60,30	116,60	109,00	86,10	58,20
Situazione extra: Ascoli Piceno	152,80	148,50	131,40	135,00	131,00	115,10	95,[illegible]	127,10	118,70	9[illegible],70	73,70	113,40	110,50	87,40	60,80	117,60	109,80	86,70	58,70
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	146,60	142,40	126,10	129,70	125,90	110,50	91,50	121,70	113,60	89,60	70,60	112,70	105,30	83,20	57,90	111,90	104,50	82,60	55,90
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	141,40	137,40	121,70	125,10	121,40	106,70	89,30	117,50	109,70	86,50	68,10	108,80	101,60	80,30	55,80	108,00	100,90	79,70	53,90
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	138,80	130,20	115,20	118,40	115,60	101,00	85,50	111,20	103,80	81,90	64,50	103,00	96,30	76,00	52,90	102,30	95,40	75,50	51,00

(1) I minimi di salario indicati sono comprensivi dell'ex quota integrativa della contingenza già vigente nelle pr[illegible] Genova.

TABELLA OPERAI

DONNE — *Paga minima oraria*

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA				STAGIONALE			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																
Milano	142,30	119,20	112,30	99,40	134,70	112,90	100,10	87,00	126,40	106,40	95,00	76,10	125,40	105,60	94,30	73,40
Torino	139,20	116,50	109,80	97,20	131,80	110,40	97,90	85,20	123,70	104,10	92,80	74,30	122,80	103,30	92,20	71,70
Genova (1)	138,10	115,50	108,90	96,40	130,60	109,40	97,10	84,40	122,50	103,20	92,10	73,70	121,60	102,40	91,40	71,10
ZONA I: Como, Firenze, Roma	137,30	115,00	108,40	95,80	130,00	109,00	96,60	83,90	122,00	102,70	91,70	73,40	121,10	101,90	91,00	70,80
Situazione extra: Varese	138,90	116,20	109,60	96,90	131,40	110,10	97,60	84,90	123,40	103,80	92,60	74,20	122,40	103,00	92,00	71,60
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	132,40	110,80	104,40	92,30	125,20	104,90	93,20	80,90	117,60	98,90	88,40	70,70	116,70	98,20	87,70	68,20
Situazioni extra:																
Crema	141,00	118,00	111,20	98,40	133,40	111,80	99,20	86,20	125,20	105,40	94,10	75,30	124,20	104,60	93,40	72,70
Sondrio	136,50	114,40	107,60	95,20	129,20	108,30	96,00	83,40	121,20	102,10	91,10	73,00	120,40	101,30	90,50	70,40
Trieste	133,40	111,70	105,20	93,20	126,20	105,80	93,80	81,60	118,40	99,70	89,00	71,20	117,60	98,90	88,40	68,70
Verbania	134,70	112,70	106,20	94,00	127,40	106,80	94,70	82,30	119,60	100,60	89,80	71,90	118,70	99,90	89,20	69,40
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	129,90	108,80	102,50	90,70	122,90	103,00	91,30	79,40	115,30	97,10	86,60	69,30	114,50	96,40	86,00	67,00
Situazione extra: Biella	138,90	116,30	109,60	97,00	131,40	110,10	97,70	84,90	123,40	103,90	92,60	74,20	122,40	103,10	92,00	71,60
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	127,70	106,90	100,70	89,10	120,80	101,20	89,70	78,00	113,10	95,20	85,00	68,00	112,30	94,50	84,40	65,60
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	124,50	104,20	98,20	86,80	117,50	98,40	87,30	75,90	109,80	92,40	82,50	66,00	109,00	91,70	81,90	63,80
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	123,30	103,20	97,20	86,00	116,20	97,40	86,40	75,10	108,70	91,50	81,70	65,40	107,80	90,90	81,00	63,10
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	120,50	100,80	95,00	84,00	113,40	95,10	84,40	73,30	105,80	89,10	79,50	63,70	105,10	88,40	78,90	61,50
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	117,90	98,70	93,00	82,30	111,10	93,20	82,60	71,70	103,60	87,10	77,80	62,30	102,80	86,50	77,30	60,10
Situazione extra: Valdarno	122,00	102,20	96,30	85,20	115,00	96,50	85,50	74,30	107,20	90,10	80,50	64,50	106,40	89,50	79,90	62,20
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	112,50	94,20	88,80	78,60	106,00	88,80	78,80	68,40	98,70	83,10	74,10	59,40	97,90	82,50	73,60	57,30
Situazione extra: Ascoli Piceno	113,40	94,90	89,40	79,10	106,80	89,50	79,40	68,90	99,50	83,70	74,70	59,80	98,70	83,10	74,20	57,80
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	109,00	91,20	85,90	76,10	102,30	85,70	76,00	66,00	94,70	79,80	71,20	57,00	94,00	79,10	70,60	55,10
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	105,20	88,10	82,90	73,40	98,60	82,70	73,30	63,80	91,40	76,90	68,60	55,00	90,80	76,40	68,10	53,10
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	99,50	83,30	78,50	69,40	93,50	78,20	69,40	60,30	86,50	72,90	65,00	52,10	85,90	72,30	64,60	50,20

1) I minimi di salario indicati sono comprensivi dell'ex quota integrativa della contingenza già vigente nella provincia di Genova.

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
ZACCAGNINI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. 1026.

Norme sulla conputabilità della indennità di mensa nella retribuzione dei lavoratori dipendenti dalle imprese industriali valevole ai fini degli Istituti contrattuali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto l'accordo interconfederale 20 aprile 1956 sulla computabilità della indennità di mensa nella retribuzione, valevole ai fini degli istituti contrattuali, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, l'Unione Italiana del Lavoro; nonchè tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 29 del 28 gennaio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo interconfederale 20 aprile 1956 sulla computabilità della indennità di mensa nella retribuzione, valevole ai fini degli istituti contrattuali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo interconfederale anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese industriali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 luglio 1960

GRONCHI

TAMBRONI — ZACCAGNINI

Visto, *il Guardasigilli:* GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 34. — VILLA

ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 20 APRILE 1956 SULLA COMPUTABILITÀ DELLA INDENNITÀ DI MENSA NELLA RETRIBUZIONE VALEVOLE AI FINI DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

20 *aprile* 1956,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo Vice presidente *dott. Senatore Borletti* e dall'*ing. Emilio Zacchi*, Presidente del Comitato permanente per i Problemi sindacali, assistiti dal Vice segretario generale *avv. Rosario Toscani*, dall'*avvocato Amedeo Zanchi* e dal *dott. Mario Rossi* e con l'intervento di una Delegazione industriale composta dai sigg.: *avv. Renzo Boccardi, dott. Aldo Baro, avvocato Michele E. Bianchi, dott. Belmiro Boni, dottor Manlio Bucci, dott. Aldo Burzio, dott. Mario Cantelli, dott. Gastone Carini, per. tecn. Vittorio Casale, dottore Vincenzo Ciminelli, avv. Alberto Colli, ing. Severino Cristofoli, avv. Vito Ficarelli, avv. Alberto Francioli, dott. Grillo, dott. Mario Iori, avv. Giovanni Mascini, avv. Domenico Melocchi, dott. Rino Nosadini, dott. Filippo Ongarato, dott. Italo Ramorino, ragioniere Sergio Reposi, dott. Dino Solaini, ing. Marco Sostero, dott. Dino Stefani, avv. Guerino Zagari;*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dall'*on. Giulio Pastore, dott. Bruno Storti, dott. Dionigi Coppo, assistiti* dal *comm. Ettore Azais* con la partecipazione del *sig. Amleto Barni* e *on. Fassina;*

la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal *sen. Renato Bitossi*, dall'*on. Ferdinando Santi*, dal *dott. Pietro Boni* e dall'*ing. Giuseppe Tanzarella*, assistiti dal *dott. Eugenio Giambarba* con la partecipazione del *sig. Nando Maggioni;*

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal suo Segretario *sig. Raffaele Vanni*, assistito dal *sig. Sergio Cesare* nonchè dal *sig. Franco Novaretti;*

Addì 20 *aprile* 1956,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo Vice presidente *dott. Senatore Borletti* e dall'*ing. Emilio Zacchi*, Presidente del Comitato permanente per i Problemi sindacali, assistiti dal Vice segretario generale *avv. Rosario Toscani, dall'avvocato Amedeo Zanchi* e dal *dott. Mario Rossi* e con l'intervento di una Delegazione industriale composta dai sigg.: *avv. Renzo Boccardi, dott. Aldo Baro, avvocato Michele E. Bianchi, dott. Belmiro Boni, dottor Manlio Bucci, dott. Aldo Burzio, dott. Mario Cantelli, dott. Gastone Carini, per. tecn. Vittorio Casale, dottore Vincenzo Ciminelli, avv. Alberto Colli, ing. Severino Cristofoli, avv. Vito Ficarelli, avv. Alberto Francioli, dott. Grillo, dott. Mario Iori, avv. Giovanni Mascini, avv. Domenico Melocchi, dott. Rino Nosadini, dott. Filippo Ongarato, dott. Italo Ramorino, ragioniere Sergio Reposi, dott. Dino Solaini, ing. Marco Sostero, dott. Dino Stefani, avv. Guerino Zagari;*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SINDACATI NAZIONALI DEI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.), rappresentata dal Segretario generale *prof. Giuseppe Landi*, assistito dai signori: *Verledo Guidi* ed *Enrico Bruni;*

presa in esame la controversia relativa alla computabilità della indennità di mensa nella retribuzione presa a base per il pagamento della indennità di licenziamento, della indennità sostitutiva di preavviso, delle ferie, delle festività retribuite, nonchè per il calcolo della gratifica natalizia e della tredicesima mensilità;

le parti, dopo ampie e cordiali discussioni:

constatato che in sede contrattuale è stato generalmente escluso il carattere retributivo alla indennità di mensa e pertanto nulla può eccepirsi sul comportamento delle aziende che si sono regolate in conformità delle norme contrattuali;

premesso che con l'acquisizione dei benefici ottenuti per effetto della disposizione di cui al punto terzo, le Organizzazioni sindacali dichiarano a nome dei lavoratori rappresentati che questi null'altro hanno da pretendere allo stesso titolo per il passato e che in ogni caso eventuali richieste che comportino maggiori oneri non possono essere avanzate, dovendosi tener conto della entità globale dei benefici assicurati dai predetti istituti contrattuali;

animate dal proposito di tener conto per l'avvenire degli orientamenti della recente giurisprudenza e delle aspettative dei lavoratori;

convengono quanto segue:

Art. 1.

A far tempo dalla data di stipulazione del presente accordo ai lavoratori che per contratto o di fatto percepiscono la indennità di mensa questa verrà considerata come elemento utile ai fini del calcolo della indennità sostitutiva di preavviso e di anzianità, del trattamento di festività e di quello di ferie nonchè della gratifica natalizia e della 13ª mensilità.

Art. 2.

Quando esista la mensa, il valore della mensa in natura da calcolarsi ai fini del presente accordo è ragguagliato convenzionalmente alla indennità sostitutiva di fatto corrisposta aziendalmente.

Se manca la mensa e vi è solo la corresponsione della indennità sostitutiva, questa deve essere presa a base per la computabilità sui vari istituti contrattuali.

Nel caso in cui esiste la mensa, senza che risulti alcuna indennità sostitutiva della stessa, comunque determinata in sede aziendale o risultante da contratti nazionali o locali, il valore da prendere a base ai soli effetti della computabilità sui vari istituti contrattuali non può comunque essere inferiore alla minima indennità sostitutiva di mensa risultante nell'ambito provinciale in cui è situato lo stabilimento, nè può, comunque, essere superiore alle L. 25 (venticinque).

Art. 3.

Qualsiasi richiesta o pretesa che sia stata o che possa essere avanzata per il periodo anteriore alla entrata in vigore del presente accordo si intende ad ogni fine tacitata e transatta con la corresponsione di n. 100 quote di indennità sostitutiva giornaliera nella misura individuata al precedente punto 2.

L'importo come sopra stabilito non verrà corrisposto dalle aziende che hanno provveduto per il passato a computare l'indennità di mensa negli istituti contrattuali e verrà corrisposto per la differenza nei casi in cui i benefici complessivamente conseguiti dai lavoratori nell'ultimo biennio, per effetto di un detto computo, siano inferiori all'importo stesso.

Tale importo verrà inoltre proporzionalmente ridotto in relazione alla anzianità dei lavoratori inferiore a due anni. La misura dell'indennità da prendere a base per il calcolo delle quote di cui al primo comma del presente articolo è data dalla media aritmetica delle indennità sostitutive dell'ultimo biennio.

Art. 4.

Le parti si danno atto che con il presente accordo non hanno inteso interferire nelle situazioni in atto per quanto riguarda le prestazioni di mensa in natura e la indennità sostitutiva, nonchè modificare, anche per quanto riguarda il computo, le situazioni regolate da leggi speciali.

Art. 5.

Le aziende, in particolari casi, hanno facoltà di corrispondere le somme dovute ai sensi dell'art. 3 del presente accordo in due o più rate in un periodo massimo di mesi quattro a partire dalla data di stipulazione dell'accordo stesso.

Le parti hanno inoltre convenuto quanto segue:

in considerazione dell'avanzato sviluppo delle trattative per i contratti nazionali tessili e delle dichiarazioni verbalmente rese dalle Associazioni interessate, nel corso della presente trattativa, per quanto riguarda la parte tabellare di detti contratti l'esame del problema del computo della indennità di mensa, per i settori tessili, è demandato alle trattative in sede nazionale.

In caso di disaccordo per i contratti tessili le parti si incontreranno entro dieci giorni dalla rottura in sede confederale per ricercare una soluzione, anche per questi settori, del problema del computo delle indennità di mensa, limitatamente alla questione degli arretrati.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
ZACCAGNINI

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151205) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.

PREZZO L. 350